



MEMORIA RESPONSABILIDAD SOCIAL 2021

DEUTZ SPAIN S.A.U



INDICE

DEUTZ SPAIN

1

DEUTZ SPAIN	10
Principales cifras	10
Nuestra Historia.....	10
Visión, misión y valores	11
DEUTZ SPAIN 2021	12
Estrategias de futuro.....	12
Órganos de gobierno.....	13
Clientes	13

Cadena de suministro	14
Responsabilidad Social	15
Corporativa	
DEUTZ SPAIN Y LOS ODS	16
Compliance Corporativo y	17
Código de conducta	
Diálogo con los grupos de interés ...	18
Gestión económica.....	19

CALIDAD EN LA PRODUCCIÓN

2

Filosofía de producción	24
Productos.....	25
Sistema de producción.....	25
Tecnología: Industria 4.0.....	26
Sistema de gestión	26
Gestión de riesgos	27
Gestión de reclamaciones	27
Objetivos de producción 2021	27

LAS PERSONAS, EL MOTOR DE DEUTZ SPAIN

3

Desarrollo y gestión de las personas	32
Empleo de Calidad	33
Conciliación de la vida laboral	39
y personal	
Igualdad de oportunidades.....	40
Gestión del talento.....	41
Seguridad y Salud Laboral.....	44
Objetivos de personas 2021	45

INNOVACIÓN Y EFICIENCIA POR EL MEDIO AMBIENTE

4

Inversión Medioambiental.....	50
Gestión de la Energía.....	51
Gestión de Emisiones	54
Gestión de los Residuos	55
Gestión del Agua	56
Objetivos ambientales 2021	57

CONSTRUIMOS EL FUTURO

5

Desarrollo de la comunidad local	62
Ayuda a colectivos vulnerables.....	67

Acerca de esta Memoria. pag. 69

Anexo: Índice contenidos Ley 11/2018 – Gri Estándares pag. 71



DEUTZ AG LOCATIONS

MANUFACTURE & RESEARCH DEVELOPMENT SITES



1

HEADQUARTER Köln-Porz

Floor area: ca. 276.000 m²
Production: Assembly Plant for BR 2.2-7.8 engines
 Manufacturing crankshafts, camshafts.

Research and Development: Combustion engines & E_DEUTZ.
Deutz Service: Customer service, Trainings Center.
Sequencecenter: Sequencing & picking parts for assemblies.



Ulm

Floor area: ca. 74.000 m²
Production: Assembly of air-cooled engines 91x & V BR 2011 / BR 12-16L / Manufacturing of crankcases, crankshafts, gears / Xchange Engines and parts.



4

Zafra

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



7

Tianjin

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



Köln-Kalk

Floor area: ca. 61.000 m²
Production: Manufacturing crankcase BR 4-8L.
Deutz Service: Global Logistic Center for spare parts.



Gilching Torqeedo

Floor Area: ca. 6.000 m²
Production/ Research and Development: Out- and inboard marine E-engines Batteries modules Hybrid-drives.



5

Sapino Magi DEUTZ

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



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

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



Herschbach

Floor area: ca. 53.000 m²
Production: Manufacturing & preassemblies for modules e.g. PTO, mass balancers, EGR, rocker arms and service parts.



2

Maribor

Research and Development.

6

Norcross

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



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

Production: Assembly BR D5-D13.

3

Alsdorf FUTAVIS

Research and Development: Battery management systems.



Lomagna DEUTZ Italy

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



Pendergrass

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



MENSAJE DE DIRECTOR GENERAL

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

El año 2021, muy a nuestro pesar, ha continuado siendo el año de la pandemia de Covid-19, por ello en Deutz Spain, se han mantenido y en algunos casos reforzado las medidas de prevención en materia de salud e higiene laboral, lo cual ha permitido juntamente con el alto ratio de vacunación entre los trabajadores y empleados, que el impacto en número de contagios en nuestros centros de trabajo en España haya sido prácticamente nulo.

Esta positiva evolución de la estrategia de vacunación en los países que conforman los principales mercados de ventas del grupo DEUTZ Ag, ha propiciado también un crecimiento de la demanda muy por encima de las perspectivas inicialmente planificadas, lo cual ha supuesto un incremento de ventas de más del 40% sobre el año anterior. Este aumento nos ha permitido, en primer lugar, eliminar las medidas de regulación temporal de empleo realizadas durante el año 2020 y posteriormente el incremento del personal total contratado en la planta de Zafra, a la que se ha podido dar respuesta de forma rápida y eficaz con trabajadores altamente cualificados, lo cual ha sido posible gracias al despliegue de programas formativos de alta calidad como la F.P. Dual, en los últimos años.

El grupo DEUTZ Ag, mantiene como objetivo seguir siendo el fabricante líder en el mundo de sistemas innovadores de propulsión Off-Highway, además de ser pioneros en la movilidad futura con un efecto neutro en el medioambiente. Este también ha sido un año, en el que, a pesar de las múltiples dificultades, hemos continuado con nuestro compromiso de mejora de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Por esta razón, DEUTZ inició en 2017 la estrategia E-DEUTZ, que tiene como finalidad crear una gama escalable de productos híbridos o totalmente eléctricos ajustados a los requisitos específicos de cada cliente. El objetivo es alcanzar un porcentaje en el periodo 2023-2024 del 5-10% de las ventas con sistemas de propulsión eléctrica contribuyendo de esta forma a la reducción de CO₂ y del consumo de combustible. Adicionalmente, hemos puesto en marcha diferentes proyectos piloto en colaboración con importantes empresas del sector de la producción de energía, para el desarrollo de motores propulsados con Hidrógeno, área en la que Deutz espera liderar el segmento de producción de energías alternativas en la próxima década.

En el marco de esta estrategia de descarbonización y sostenibilidad, Deutz realizó en la planta de producción de Zafra, importantes inversiones en el año 2021 con el fin de instalar el primer parque de producción con placas fotovoltaicas. En una primera fase persigue alcanzar



un nivel de autoconsumo de más del 7% a partir de su puesta en marcha en abril del año 2022, y que continuará con una posible ampliación en el otoño del 2022, que tiene como objetivo lograr un consumo eficiente de energía renovable superior al 25% a partir del año 2023. Asimismo, la inversión en una nueva planta de tratamiento de residuos metálicos ha permitido también una eficaz gestión de residuos contribuyendo así a la sostenibilidad del proceso productivo. DEUTZ SPAIN mantiene las certificaciones ISO 14001, ISO 9001, ISO 45001, ISO 37001, UNE19601, IATF L6949, e ISO 50001, gestionadas bajo un eficiente Sistema Integral de Gestión (SIG) que unifica todos los procesos de la compañía bajo un mismo sistema de gestión que atiende de esta forma a los impactos

en los diferentes aspectos significativos de nuestra gestión. Incluyendo este año además como "benchmark" en la industria, una avanzada gestión de riesgos digitalizada que extiende sus valoraciones a los riesgos económicos y de competitividad de la empresa en el futuro. Es precisamente esta perfecta integración de todos los sistemas, la que ha merecido este año un reconocimiento especial al recibir de manos del Presidente de la Junta de Extremadura el premio extraordinario al 'Fomento de la Seguridad y Salud en el Trabajo', organizados por la Consejería de Educación y Empleo a través de la Dirección General de Trabajo. Este galardón viene a reconocer la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en nuestro sistema organizativo y su contribución a que se consigan bajos índices de siniestralidad laboral.

Como parte de nuestro compromiso con las políticas sociales y de igualdad, Deutz Spain, que fue la primera industria extremeña en acordar un plan de igualdad con los representantes de los trabajadores en la región, realizó el pasado 8 de marzo de 2021, una exposición fotográfica en la planta de producción como homenaje a todas las trabajadoras



actuales de la compañía. Al mismo tiempo inició la fase de análisis y trabajo con los R.T. para la puesta en marcha de un nuevo plan de igualdad que pretende lograr mayores objetivos en la integración de la mujer en nuestra industria para el periodo 2022-2025 y que debiera concluir con un mayor nivel de paridad entre hombres y mujeres, que sin duda debe ser uno de los objetivos principales de la sociedad actual, incorporando y promocionando talento femenino a todas las organizaciones.

En el año 2021, hemos contribuido también de forma notable al desarrollo económico de nuestro entorno como principales promotores de la puesta en marcha del primer Centro de Servicios Compartidos del Deutz en el mundo. Este centro, destinando a dar soporte a los grupo principales procesos de administración y finanzas de todas las filiales del grupo Deutz y que se ha ubicado junto a las instalaciones de la factoría de Zafra, dará trabajo a casi 50 personas en una primera fase durante el año 2022 y ha sido desarrollado y construido al 100% por empresas extremeñas, contribuyendo así desde el inicio a la mejora de la sostenibilidad económica de nuestro entorno. En el marco de la innovación hemos seguido trabajando en la introducción de la primera celda inteligente de fabricación del grupo Deutz, nuestra "Smart Factory" de bielas en el segmento de menos de 4 Litros, y cuyo concepto altamente innovador será extendido a lo largo del año 2022 a nuestra línea de fabricación de bloques del motor 3,6L., contribuyendo así a la mejora de la competitividad.

El continuo progreso de nuestra equidad salarial, medida con el coeficiente de correlación de VADPT y salario, las políticas de mejora de la satisfacción de los empleados reflejada en nuestra encuesta de compromiso, los planes de formación competencial desplegados en nuestra Fundación Deutz Business School para la mejora del desempeño de los trabajadores, así como la introducción de nuevos planes de habilidades para dotar a nuestros operadores de producción de nuevos conocimientos en el marco de las nuevas tecnologías de la industria 4.0, siguen cosechando el reconocimiento desde diferentes ámbitos de la sociedad.

A modo de ejemplo, en el año 2021 recibimos el premio de la Asociación Española de Profesionales para la Competitividad del Mecanizado (ASPROME) a la excelencia formativa, y el reconocimiento de la Fundación Bertelsmann como mejor empresa extremeña tractora en la expansión de la formación profesional dual en la región.

En este sentido, además de continuar con la novena promoción de Formación Profesional Dual de Grado Superior en "Programación de la Producción en fabricación mecánica", hemos impulsado la puesta en marcha de dos nuevas familias profesionales con el despliegue del Grado Superior en "Sistemas electrotécnicos y automatismos" y el nuevo Grado Superior de "Administración y Finanzas" ambos en modalidad dual, que

además serán en la próxima promoción una de las principales fuentes de para nuestro nuevo Centro de Servicios.

Especialmente destacable fue la conclusión final del programa de recualificación de Formación Profesional para la obtención del Grado Medio, que concluyó con el acto de entrega de las orlas por la finalización de sus estudios a los 43 trabajadores y trabajadoras que acabaron felizmente sus estudios, en un exitoso programa donde han compaginado la formación con la jornada laboral y donde DEUTZ SPAIN puso a su disposición los instrumentos necesarios de conciliación y reducción de jornada para contribuir al enorme éxito de la medida.

Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible de nuestra actividad y la prosperidad de las condiciones del entorno social en el que nos encontramos, para dotar de un mejor futuro a las generaciones venideras, se ve reflejado en todas las medidas e indicadores que serán desplegados con mayor detalle en esta memoria que acompañamos.

Firmado,
Fernando Angulo Romero
Director General¹



¹ Nombrado por Consejo de Administración el 16/08/2021



DEUTZ SPAIN



DEUTZ SPAIN

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

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

Los principales clientes de DEUTZ SPAIN son las plantas de DEUTZ ubicadas en Colonia y

Ulm (Alemania), para las que fábrica bloques motor, culatas, bielas, tapas cojinete y engranes para la mayoría de las gamas de sus motores.

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

PRINCIPALES CIFRAS

CALIDAD

99,1% entregas ok
134,7 Millones €
de Facturación

PERSONAS

59 nuevas personas
532,75 Plantilla
Media

PRODUCTOS

210.750 Culatas
795.409 Bielas
584.760 Engranes
52.925 Bloques

NUESTRA HISTORIA

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

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

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

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

- Comienzo de actividad de la Deutz Bussines School.
- Obtención del Certificado de Eficiencia Energética.
- Se aprueba la creación de una nueva sociedad de DEUTZ SPAIN "DEUTZ GLOBAL SERVICE CENTER S.L.U."

1883-1949

1949-1967

1967-1987

1987-1990

1990-2008

2008-2013

2013-2017

2017-2018

2019-2020

2021

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

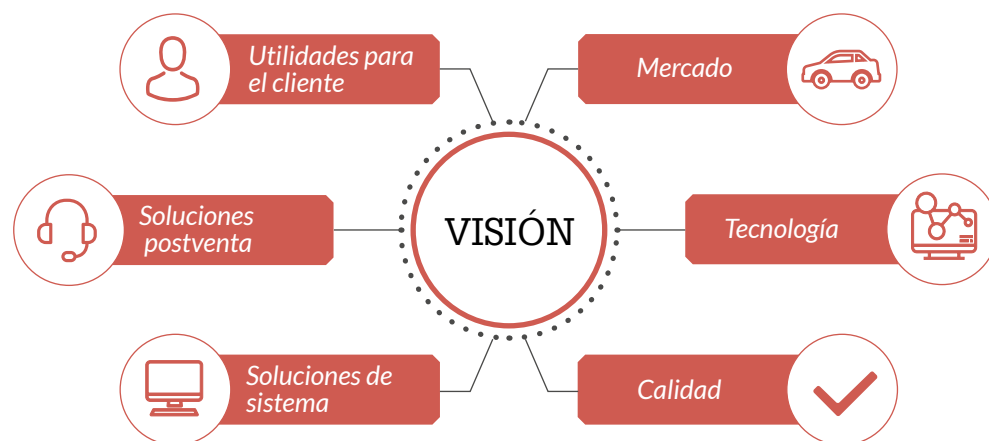
- El grupo alemán KHD (Köckner Humboldt Deutz. Actual DEUTZ AG), absorbe a MWM.

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

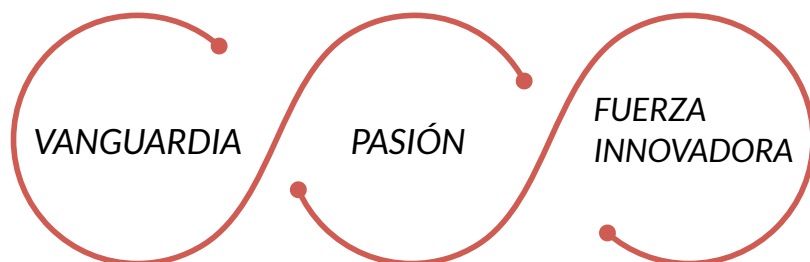
- Obtención del certificado IATF del sector de la automoción.
- Construcción Deutz Bussines School.

- Premio PRL: Excelencia en la gestión de riesgos.
- Proyecto CIA.
- Construcción oficinas DGSC.

VISIÓN, MISIÓN Y VALORES



MISIÓN



OFRECEMOS LOS SISTEMAS DE MOTORES CON MÁS
ÉXITO EN EL MUNDO

JUNTOS, NOS MANTENEMOS
FIELES A NUESTROS VALORES

NOS MUEVE **LA PASIÓN.**

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

MANTENEMOS NUESTRO **ESPÍRITU PIONERO.**

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

VALORAMOS NUESTROS **CONOCIMIENTOS.**

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

SOMOS UN **EQUIPO.**

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

ASUMIMOS **RESPONSABILIDADES.**

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



DEUTZ SPAIN EN 2021

Excelencia en gestión de costes		5% de mejora de la productividad
	Renovación convenio colectivo 2021-2023	Eficiencia Energética en un 8,2% global
Incremento en la venta de motores del grupo	Excelencia en servicio: 99,1%	

ESTRATEGIAS DE FUTURO

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS 2021-2024

Ejes Estratégicos

Competitividad

- Alianzas con proveedores.
- Reingeniería de procesos logísticos.
- Gestión competitividad de activos.
- Estrategia 4.0
- Lean Management.
- Plan estratégico de Gestión de personas.

Excelencia operacional

- Excelencia en la industrialización.
- Optimización de la calidad del cliente.
- Puntualidad en la entrega.
- Reducción del Lead Time.
- Flexibilidad y cortos tiempos de reacción.
- Mejora permanente de la productividad.

ÓRGANOS DE GOBIERNO

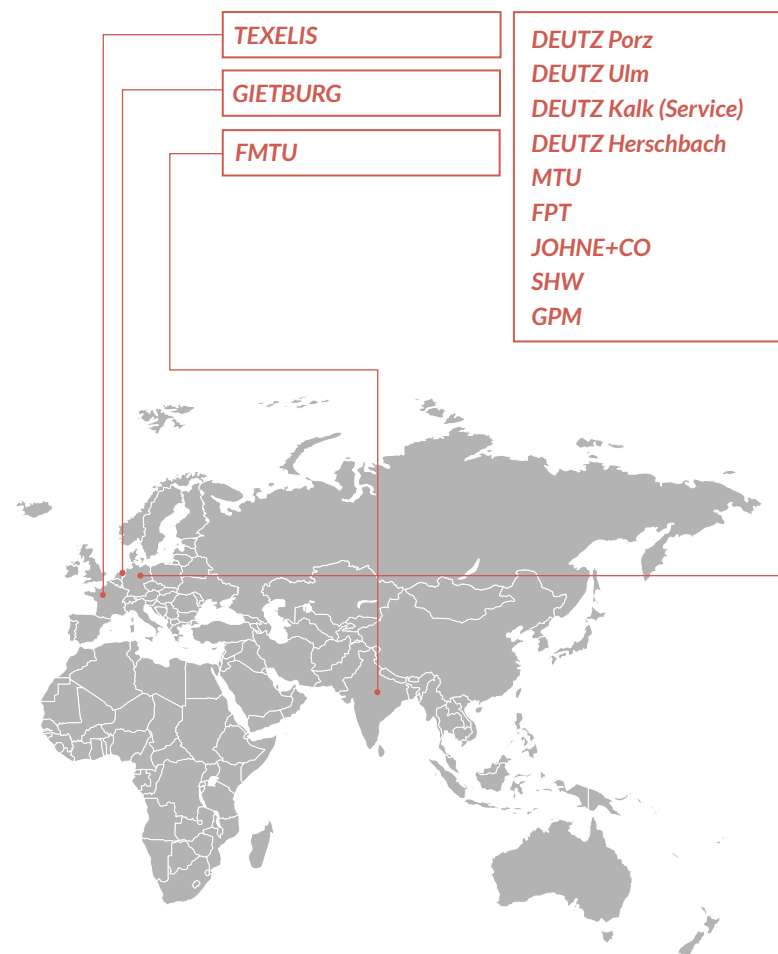
Consejo de Administración



Comité de Dirección



CLIENTES



CADENA DE SUMINISTRO



PIEZAS	28.656.000
NÚMEROS DE PIEZAS	482
PROVEEDORES	71
PAÍSES	13

Francia
1 Proveedor
3.000 piezas

Slovakia
3 Proveedores
864.000 piezas

Turquía
1 Proveedor
32.000 piezas

Inglaterra
2 Proveedores
516.000 piezas

Alemania
33 Proveedores
16.480.000 piezas

Italia
2 Proveedores
356.000 piezas

España
15 Proveedores
1.001.000 piezas

Republica Checa
1 Proveedor
1.094.000 piezas

Polonia
1 Proveedor
622.000 piezas

China
4 Proveedores
266.000 piezas

India
6 Proveedores
1.894.000 piezas

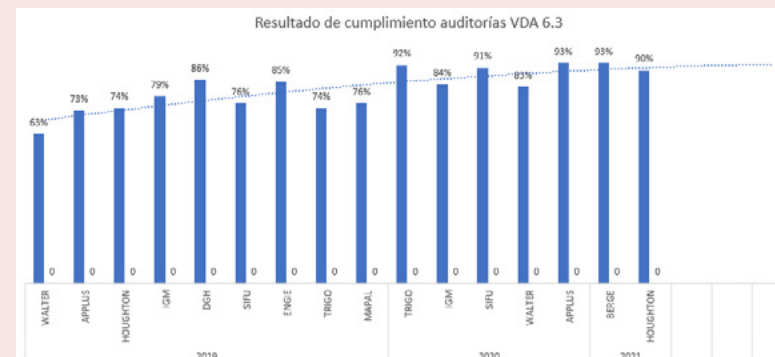
Estados Unidos
1 Proveedor
3.953.000 piezas

Argentina
1 Proveedor
1.575.000 piezas

DEUTZ SPAIN supervisa el desempeño de sus proveedores. Bajo un proceso de seguimiento, la empresa realiza auditorías de calidad según el referencial VDA 6.3 a sus proveedores principales o que más influencia pueden tener sobre sus operaciones.

El objetivo de este proceso es lograr una mejor coordinación y construir un Know how sólido y reproducible por parte de los proveedores, mejorando a su vez los resultados obtenidos en conjunto.

El resultado de las auditorías siempre deriva en un plan de acciones de mejora y las evaluaciones son incorporadas como parte del proceso de evaluación global de proveedores realizado desde el área de Compras, lo que ayuda a poder valorar objetivamente el buen desempeño de los proveedores.



RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

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

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

DIRECTRICES RSC

GESTIÓN ECONÓMICA	■ Garantizar la transparencia y sostenibilidad económica. ■ Eficiencia en los procesos. ■ Eliminación de gastos superfluos en busca del mejor rendimiento.
GESTIÓN SOCIAL	■ Mejorar la calidad de vida de sus empleados, así como su desarrollo profesional e igualdad de oportunidades. ■ Mejorar el desarrollo del entorno local mediante la formación y la empleabilidad.
GESTIÓN AMBIENTAL	■ Identificar y minimizar los distintos riesgos medioambientales.

En el año 2021 Deutz Spain ha renovado su compromiso con el desarrollo sostenible con la firma de dos acuerdos importantes con sus proveedores de Energía y de gestión de residuos. En el caso del primero, se ha firmado una cesión de espacio con la Empresa Engie para la instalación de una planta fotovoltaica en la cubierta del parking y sobre el edificio de fabricación de engranes, que tendrá una producción de energía limpia de 1.286 MWh al año. Esta energía 100 % renovable se consumirá por Deutz Spain y la Fundación DBS. Con el segundo proveedor (Almansa) se ha firmado también un acuerdo de cesión de espacio para la puesta en marcha de una nueva instalación de centrifugado de viruta, que permitirá la valorización de este residuo al 100 %, al eliminar los restos de taladrina y fluidos provenientes de los procesos de mecanizado. Junto a estos dos destacados hitos, en 2021 Deutz Spain ha continuado con la gestión eficiente de la energía, donde ha logrado una mejora de consumo eléctrico proporcional a la actividad del 6,6 %.

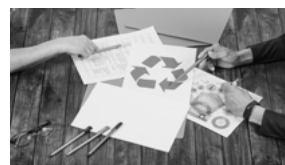
POLÍTICA RSC de DEUTZ SPAIN



Gestión ética y responsable. Se ha creado un nuevo formato de canal de denuncias incluido en la web aumentando así la confidencialidad de la comunicación.



Desarrollo del talento. Canalizado a través de la DBS y programas de fomento del talento como HP o PIT. En 2021 se crearon nuevos programas formativos en DBS: programa de excelencia en los sistemas de gestión; industria 4.0, robots colaborativo; todos ellos con participación de profesionales de DS.



Minimización de los impactos ambientales. En 2021 se han firmado dos acuerdos importantes con los proveedores de Energía y de gestión de residuos. Uno de ellos con la cesión de terreno de DS para la puesta en marcha de planta fotovoltaica.



Gestión responsable de proveedores. Política de adjudicación transparente y objetiva de servicios y contratos, basada siempre en pliegos y matrices de valoración multidisciplinar. Auditoría de proveedores según norma alemana VDA ; auditoría con el estándar ISO 9001 a proveedor con personal discapacitado Plena inclusión Zafra.



Rendición de cuentas y transparencia. Filosofía de publicación continua de resultados y foros de análisis y exposición, como son el Centro de Competitividad o la Comisión Económica.

DEUTZ SPAIN Y LOS ODS

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

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



ODS	META ODS	Contribución DEUTZ SPAIN	Desempeño 2021
	3.4 Promover la salud mental y el bienestar.	Uno de los principios DEUTZ SPAIN es el trabajo seguro y saludable.	DEUTZ SPAIN ha ganado en 2021 el premio de la Junta de Extremadura, a la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en su sistema de Gestión.
	4.3 Asegurar el acceso igualitario a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria. 4.4 Aumentar el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo. 4.5 Asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad.	Deutz Business School® colabora con entidades educativas tanto regionales como internacionales con el fin de impulsar el desarrollo económico de la región.	- Aumento de eventos, de alumnos y oferta educativa Deutz Business School® centrada en el talento y la innovación. - Inauguración oficial de la DBS en 2021. - Creación del consejo asesor de DBS.
	8.2 Mejorar la Productividad a través de la modernización tecnológica y la innovación. 8.6 Reducir el desempleo en los jóvenes. 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos.	- Participación de los empleados en la mejora e innovación. - Acuerdos de Deutz Business School® con I.E.S y Universidades. - DEUTZ SPAIN ha ganado en 2021 el premio de la Junta de Extremadura, a la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en su sistema de Gestión.	15 medidas presentadas en 2021 por los empleados, de las cuales 10 están en estudio y 2 han sido premiadas. - Promoción del empleo joven. - Formación profesional y de idiomas para jóvenes.
	9.2 Promover una industrialización inclusiva y sostenible. 9.4 Modernizar las infraestructuras para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo tecnologías y procesos industriales sostenibles.	- Objetivo de converger la transformación digital y la industria de producción de forma sostenible. - Compromiso de optimizar el consumo energético de forma sostenible a través de la mejora continua en instalaciones y procesos.	- Smart Factory / Industria 4.0 - La eficiencia energética como objetivo estratégico. - Instalación de planta fotovoltaica. - Creación de un área especializada en gestión de la Eficiencia Energética y Activos corporativos con presupuestos anuales específicos.
	12.5 Reducir la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización. 12.6 Adoptar prácticas sostenibles e incorporar información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.	- Contribución a la economía circular mediante la valorización de los residuos. - Cuarta publicación en 2021 de la Memoria de Sostenibilidad de DEUTZ SPAIN.	Nueva instalación de centrifugado de viruta que permitirá la valorización de este residuo al 100 %, al eliminar los restos de taladrina y fluidos provenientes de los procesos de mecanizado.
	17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.	A través de acuerdos con entidades locales y otros grupos de interés, DEUTZ SPAIN se ha convertido en una de las principales fuentes de empleo y formación de calidad de Extremadura.	- Alianzas con proveedores estratégicos. - Nuevos acuerdos para la instalación de planta fotovoltaica y nueva instalación de centrifugado de viruta.

COMPLIANCE CORPORATIVO Y CÓDIGO DE CONDUCTA

PRINCIPIOS COMPLIANCE CORPORATIVO

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

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

Durante 2021 se ha continuado con la formación a todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales, sobre el nuevo Código de Conducta de Deutz. Además, se ha impartido una formación específica sobre el funcionamiento del Canal de Denuncias, todo ello con objeto de asegurar una adecuada incentivación de la denuncia de cualquier situación en contra de los derechos humanos. Asimismo, durante 2021 se actualizó el formato del canal de denuncias en la página web y se estableció un indicador de seguimiento de plazos para potenciar su uso y eficiencia.

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

CÓDIGO DE CONDUCTA

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

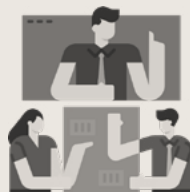
DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Para DEUTZ SPAIN el conocimiento de las necesidades y expectativas de sus grupos de interés es fundamental para poder desplegar su política de Responsabilidad Social Corporativa. Mediante la comunicación con las dife-

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

EMPLEADOS

- Personal.
- Representantes de los trabajadores.



ADMINISTRACIÓN

- Administraciones públicas.



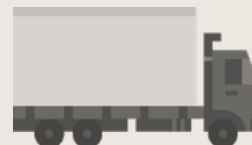
OTRAS ORGANIZACIONES

- Universidades y centros de formación.
- Bancos.
- Sindicatos
- Aseguradoras y seguro de crédito.
- Prensa.
- Sernauto (Asoc. Española de proveedores de Automoción).
- MCA, Madrid Cluster de Automoción.
- AEC, Asociación Española para la Calidad.
- Cámaras de comercio.
- Fundación Deutz Business School.



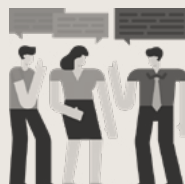
PROVEEDORES

- Proveedores productivos materias primas.
- Proveedores productivos materiales auxiliares.
- Proveedores no productivos – servicios auxiliares a producción.
- Proveedores no productivos – servicios auxiliares ajenos a producción.
- Proveedores de servicios con centro de trabajo en DEUTZ SPAIN.



SOCIEDAD

- Comunidades locales.
- Asociaciones vecinales.
- Centros educativos locales.
- Empresas locales.
- Entidades sin ánimo de lucro de acción social.



CLIENTES

- Clientes - Deutz AG.
- Otros clientes.



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



APP comunicación interna
496 usuarios
125 noticias durante 2021

Durante 2019, DEUTZ SPAIN realizó un estudio de materialidad dando voz a todos sus grupos de interés, en el que participaron más de 120 personas, con el objetivo de identificar cuáles son los asuntos más relevantes en materia de Responsabilidad Social Corporativa tanto para la organización como para sus grupos de interés.

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



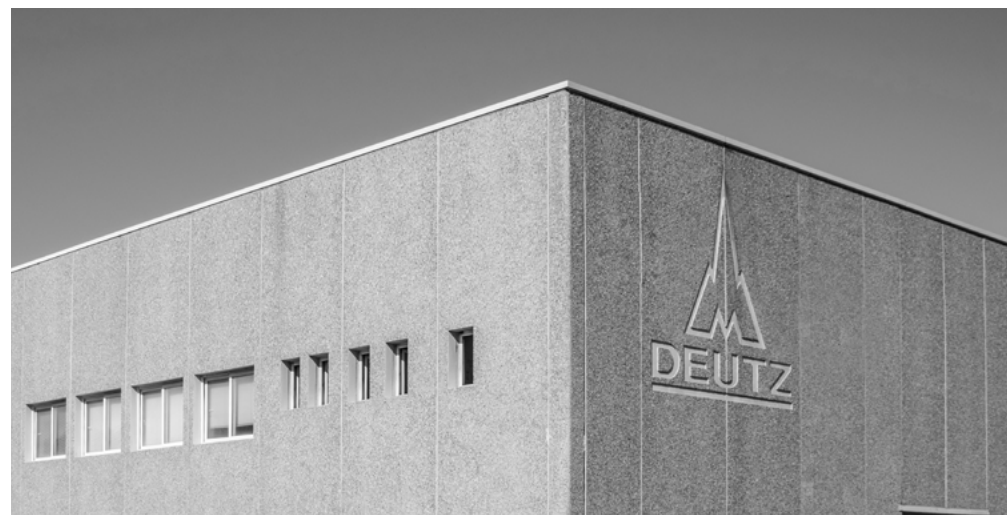
EJE RSC	ASPECTO RELEVANTE	INDICADOR GRI
GENERAL	Desempeño Ético y Buen Gobierno	102-16 a 102-18 102-22 a 102-28
BUEN GOBIERNO, ÉTICA E INTEGRIDAD	Políticas y códigos de conducta	102-16 a 102-17
	Diálogo con los Grupos de Interés	102-40 102-42 a 102-43
DESEMPEÑO AMBIENTAL	Reducción del consumo de energía	302-1 a 302-5
	Tecnologías más limpias y eficientes	301-1 /302-1
DESEMPEÑO SOCIAL	Promoción interna	401-1 404-2 a 404-3
	Formación	404-1 a 404-2
	Fomentar la Educación y la cultura	404-1 a 404-2 413-1 a 413-2
	Empleabilidad	102-8 /202-2 401-1 413-1 a 413-2

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

GESTIÓN ECONÓMICA

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

Datos económicos (en Euros)	2019	2020	2021	
Ingresos	134.981.512	99.310.354	134.750.341	↑
Costes operacionales	105.938.901	75.522.963	103.981.203	↑
Salarios Empleados	25.490.280	21.097.852	25.775.450	↑
Beneficios Sociales Empleados	660.971	622.620	683.438	↑
Pagos a proveedores	92.139.283	106.945.720	86.490	↓
Pagos al gobierno (impuestos y tasas)	114.582	129.802	105.515	↓
Inversiones en la comunidad	4.500	18.000	7.575.70	↓
Subvenciones para inversiones		1.528.150	198.840	↓
Inversiones en Infraestructuras	12.975.00	8.664.826	5.058.010	↓





Tomás Domínguez Fernando
Director Industry & Infrastructures en Engie España.

¿Cómo colaborador de Deutz Spain en el área industrial y energética, ¿que aspectos de mejora consideras que serían los más relevantes a trabajar en un futuro?

ENGIE, como líder global del sector energético, tiene el firme propósito de acelerar la transición hacia una economía neutra en carbono y un mundo más sostenible con un enfoque en energías renovables e infraestructuras energéticas eficientes, conciliando el desempeño económico con un impacto positivo en las personas y en el planeta.

Nuestro compromiso con Deutz Spain es trabajar mano a mano en la mejora de su eficiencia energética a través de soluciones innovadoras y tecnológicas que conlleven resultados integrales, tangibles y rentables, y que a su vez les permita conseguir una industria con cero emisiones de CO2. Por este motivo, hemos diseñado una hoja de ruta convencidos que la creación de valor debe entenderse en su totalidad y que está enfocada claramente hacia la consecución de este objetivo.

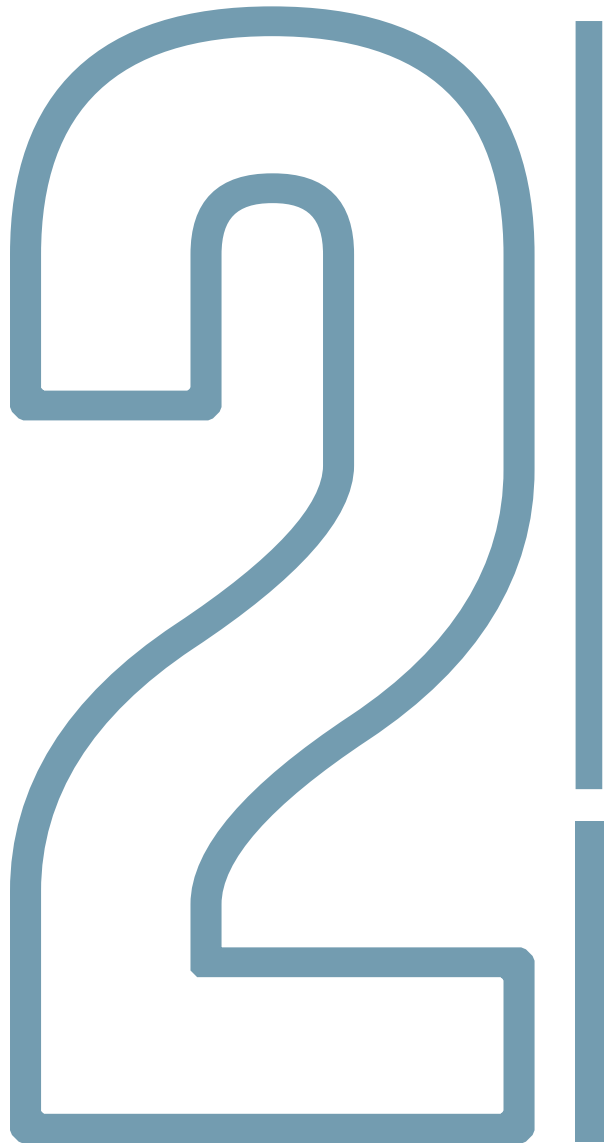
¿Qué conceptos (transparencia, fiabilidad, integridad, colaboración, confianza, etc..) consideras que describiría mejor la relación que mantiene Deutz Spain con sus proveedores?

La relación entre ENGIE y Deutz está basada principalmente en los compromisos de Ética & Compliance, los cuales nos permiten mantener una relación colaborativa como su socio energético y, así mismo, contribuir al desarrollo de su política de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa.

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

Compromiso con la Sostenibilidad y Eficiencia Energética. Destacamos a Deutz por su visión enfocada en la innovación y la mejora continua desde una perspectiva socialmente responsable dentro de la transición energética, priorizando, siempre, nuestro objetivo en común de reducir la huella de carbono en cada uno de los proyectos que desarrollamos conjuntamente.

Engie es un relevante agente energético en Europa y desde 2021 da soporte a Deutz Spain en su estrategia de impulso del autoconsumo y la descarbonización.



**CALIDAD EN LA
PRODUCCIÓN**



FILOSOFÍA DE PRODUCCIÓN

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

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



14.600 m²
SUPERFICIE
PRODUCTIVA



532,75
PLANTILLA
MEDIA 2021



15-17
TURNOS

CENTRO DE PRODUCCIÓN EN ZAFRA



PRODUCTOS

BLOQUES MOTOR

▲
112%
respecto
a 2020



52.925 ud/año. Capacidad anual.

3 Familias de producto.

3.300 m² Superficie actual productiva.

64 Trabajadores.

CULATAS

▲
36%
respecto
a 2020



210.750 ud/año. Capacidad anual.

15 Familias de producto.

6.500 m² Superficie actual productiva.

113 Trabajadores.

ENGRANAJES

▲
62%
respecto
a 2020



584.760 ud/año. Capacidad anual.

16 Familias de producto.

2.200 m² Superficie actual productiva.

42 Trabajadores.

BIELAS

▲
52%
respecto
a 2020



795.409 ud/año. Capacidad anual.

13 Familias de producto.

2.600 m² Superficie actual productiva.

46 Trabajadores.

SISTEMAS DE PRODUCCIÓN

Pilares de la competencia tecnológica de DEUTZ SPAIN

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

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



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

TECNOLOGÍA: INDUSTRIA 4.0

El concepto de Smart Factory ya forma parte de la filosofía de DEUTZ SPAIN. Desde el año 2015 en la que la organización implantó esta Industria conectada 4.0, se han introducido mejoras en todos los procesos a través de proyectos piloto que mediante pruebas reales han permitido explorar las posibilidades que brinda esta tecnología.

Industrialización T4G – Proyecto C.I.A.

Enmarcado en la Industria 4.0, en 2021 se ha puesto en marcha el Proyecto CIA (Célula Inteligente Autogestionada) con el propósito de transformar la cultura y optimizar la competitividad de las bielas producidas. Los objetivos principales que persigue son:

- Identificar desperdicios del VSM.
- Identificar desperdicios tecnológicos.
- Atacar desperdicios con datos en forma de IA.
- Uso de IA para empoderar en la toma de decisiones a los usuarios.
- Extremar la competitividad de los productos bielas 4L.

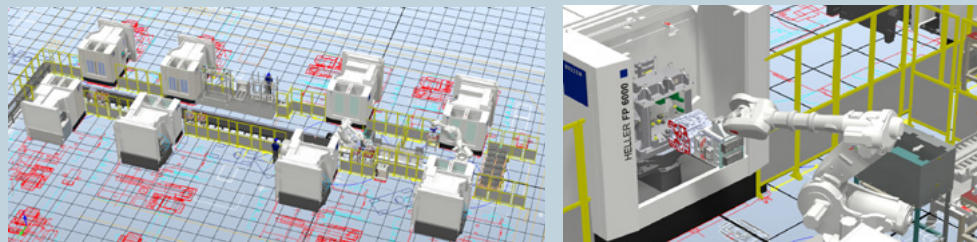


Avances Smart Factory

Durante 2021 se ha desarrollado el proyecto de automatización de las líneas de mecanizado de bloques 3.6, enmarcado dentro de la estrategia del grupo Deutz Transfor for Growth (T4F) para mejorar la competitividad de sus productos y garantizar la continuidad en un mercado global.

Se instalarán 2 robots de última tecnología que junto a técnicas de visión artificial realizarán todos los movimientos de las piezas, ganando en seguridad, ergonomía y permitiendo que los trabajadores se enfoquen a acciones Kaizen de mejora continua.

Además, se incorporarán barreras inmateriales para dotar a la línea de producción de la mejor gestión visual posible en una célula robótica que contará con 8 centros de mecanizado y 30 metros de longitud.



SISTEMA DE GESTIÓN

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



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



- **ISO 9001:2015** Sistemas de gestión de la calidad.



- **ISO 14001:2015** Sistemas de gestión ambiental.



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



- **UNE 19601:2017** Sistemas de gestión de compliance penal.



- **ISO 37001:2016** Sistemas de gestión antisoborno.



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

ISO 45.001

Seguridad y salud en el trabajo

DEUTZ SPAIN fue reconocido por la Junta de Extremadura en los premios de promoción de la seguridad y salud del trabajo, como empresa que mejor había integrado la seguridad en todos sus procesos. El premio fue entregado por el presidente de la Junta de Extremadura y la consejera de trabajo y empresa.



Curso calidad total

Durante 2021 a través de la fundación DBS se puso en marcha un programa de formación del Sistema Integrado de Gestión donde participó todo el equipo que trabaja en el sistema de DEUTZ SPAIN. A lo largo del año se celebraron 2 ediciones con la participación de profesionales de varias empresas del entorno.



CURSO AVANZADO DE GESTIÓN DE CALIDAD TOTAL PARA LA MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD
(CON REQUISITOS ISO 9001, 14001 Y 45001)
© 2021 DBS

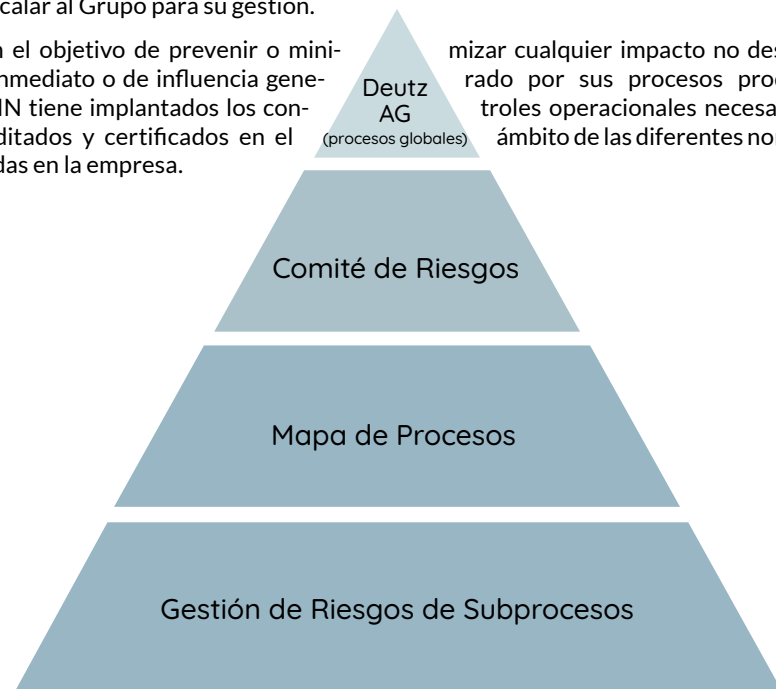
GESTIÓN DE RIESGOS

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

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

Durante 2021 se ha creado la Comisión de seguimiento de riesgos económicos, en la que los roles más expertos de la compañía en temas financieros analizan aquellos riesgos que pueden tener un impacto mayor de 40.000 € en el EBIT y/o WC. En los casos de que el impacto sea mayor a 0,5 mill €, se debe escalar al Grupo para su gestión.

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



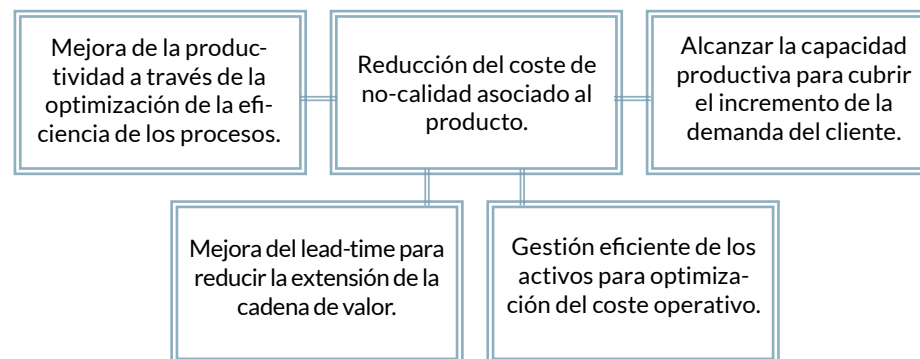
GESTIÓN DE RECLAMACIONES

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

SISTEMA DE GESTIÓN DE RECLAMACIONES

Reclamación	Las reclamaciones pueden recibirse a través del portal Supply On, o email directo.
Registro	Contamos con un sistema informático de atención de reclamaciones de clientes denominado IQS, mediante este sistema todas las reclamaciones son analizadas y llevan una serie de medidas de corrección y prevención asociadas.
Análisis	En caso de reclamaciones repetitivas se hace un análisis mediante 8D que permitirá identificar la causa raíz e implantar medidas correctivas que impidan la recurrencia del problema.
Medidas correctivas	Si se establece que DEUTZ SPAIN es responsable del problema, toma medidas inmediatas que garanticen la calidad del suministro en un plazo de 24 horas.
Comunicación al cliente	Las medidas correctivas definidas son comunicadas al cliente.
Cierre	Una vez cerradas todas las acciones del 8D y auditada la eficacia de las mismas, se dará por cerrada y se registrarán las lecciones aprendidas.

OBJETIVOS PRODUCCIÓN 2022





Laura Baena García
Operaria de producción (Smart factory)

Deutz Spain, apuesta por la innovación en su empresa, por ello se han ido instalando en diferentes líneas robots colaborativos;

¿Qué mejoras destacarías al trabajar con Robots colaborativos?

Como su propio nombre dice, son robots colaborativos, un compañero más. Al final si algún día falta por algo se nota ya que es como tener otra mano. Son de gran ayuda en nuestro puesto de trabajo, para que sea menos pesado y monótono el puesto de trabajo.

Deutz Spain, es una empresa comprometida socialmente; por ello hace a lo largo del año diferentes donaciones,

¿Cuál de ellas transmite mejor el compromiso de Deutz Spain (caritas, juguetes...) o quizás crees que se debería llevar a cabo alguna otra donación diferente a las realizadas?

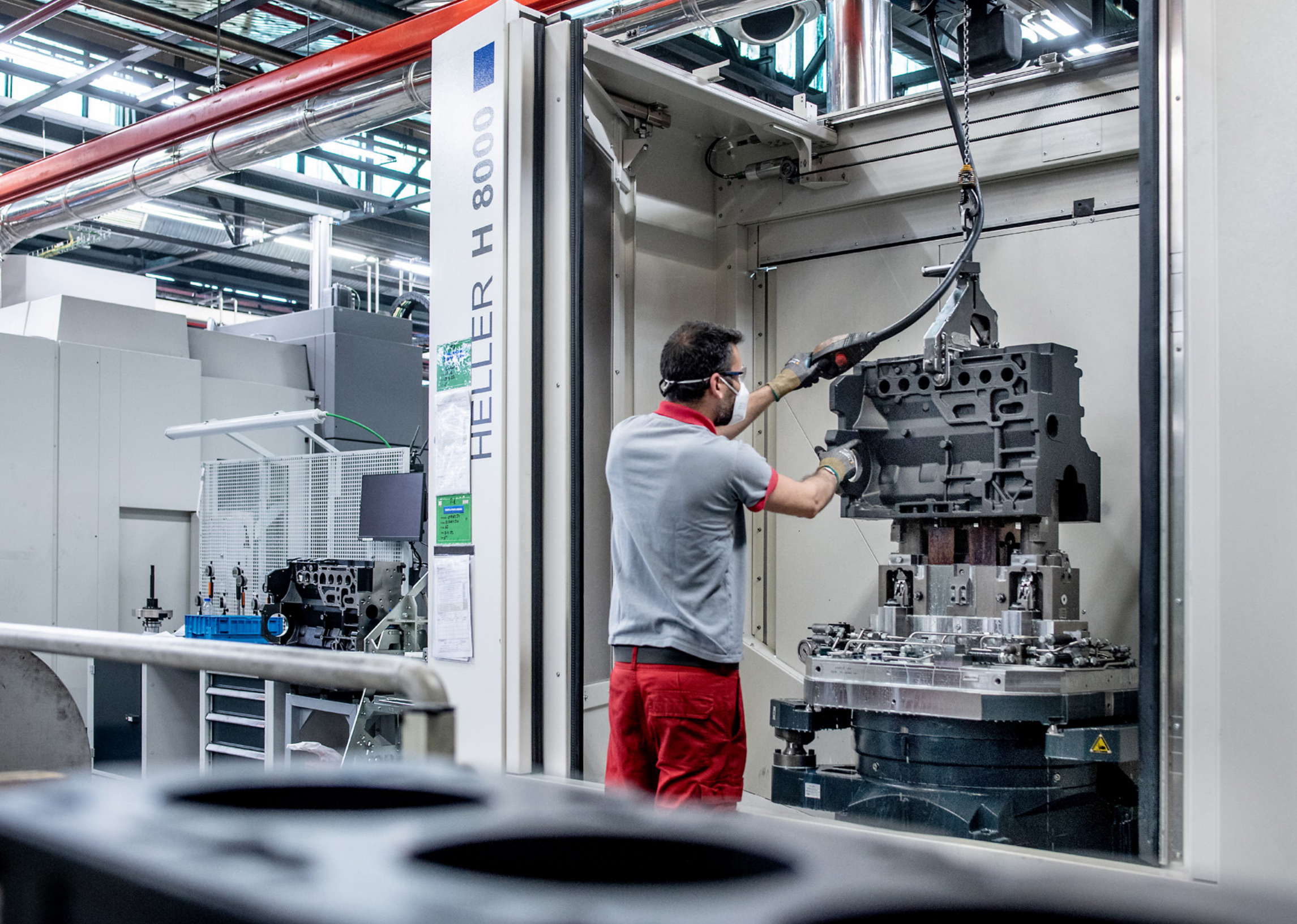
Deutz Spain, colabora poniendo su granito de arena; tanto haciendo donaciones como promoviendo el comercio local. Transmiten perfectamente el compromiso y las ganas de ayudar.

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

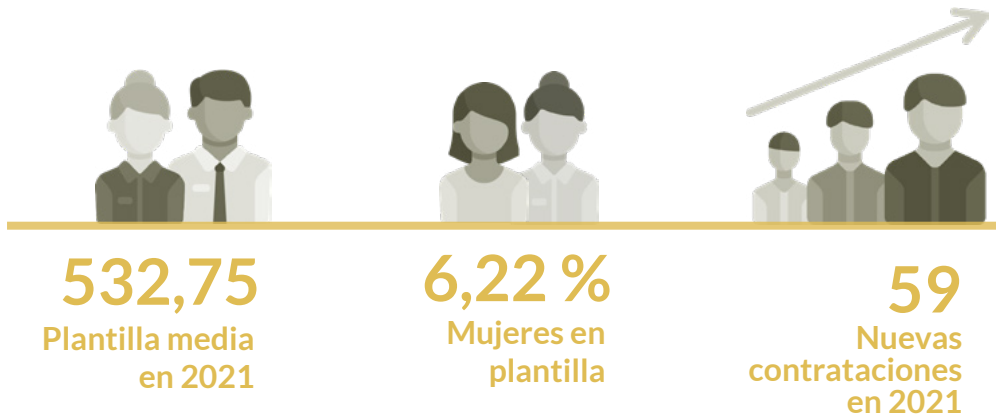
El trabajo en equipo y la pasión por lo que se hace siempre con ganas de más, aprovechando cada momento al máximo.



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



DESARROLLO Y GESTIÓN DE LAS PERSONAS



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



VALORES



MISIÓN

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

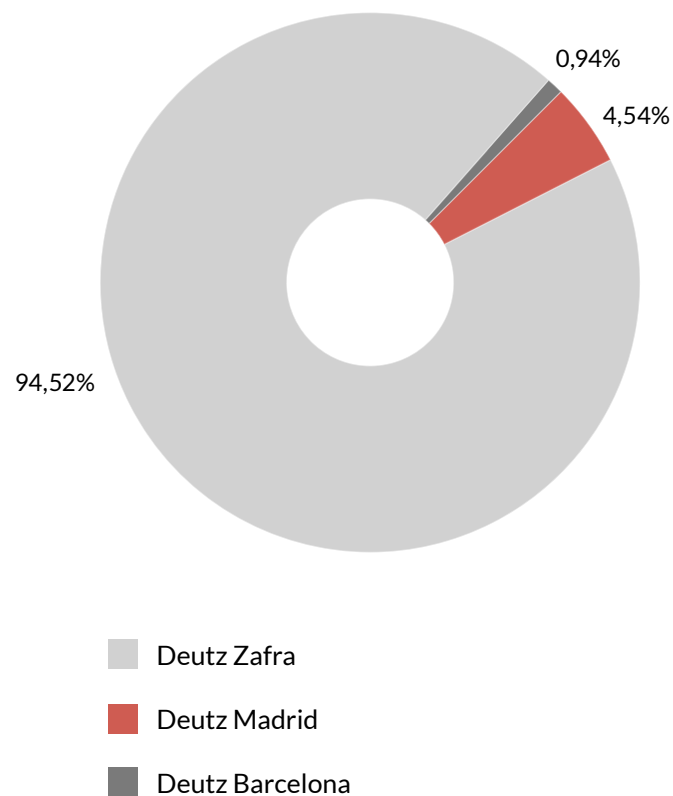
VISIÓN

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

EMPLEO DE CALIDAD

Consciente de que las personas que componen la organización son su principal valor, DEUTZ SPAIN pone el foco en mejorar el desarrollo profesional y cualificación de sus trabajadores. Asimismo, se desarrollan medidas que buscan la mejora de la seguridad en el trabajo, la igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres, el desarrollo personal, la escucha activa y la conciliación de la vida laboral y personal.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CENTRO DE TRABAJO



Índice de rotación
2,5%



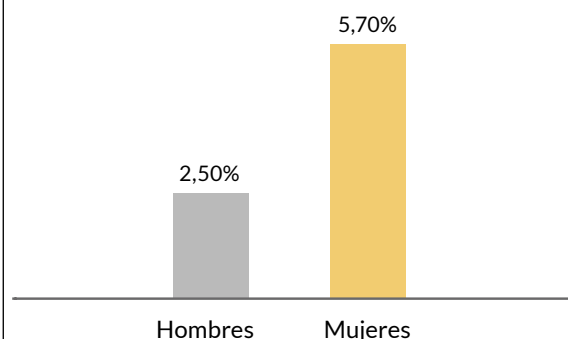
42,29 HOMBRES
Edad media

Índice de rotación
5,7%

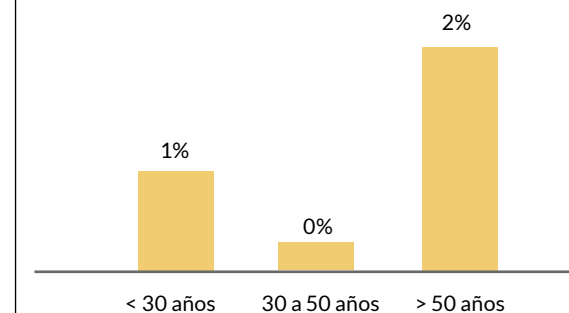


MUJERES **38,74**
Edad media

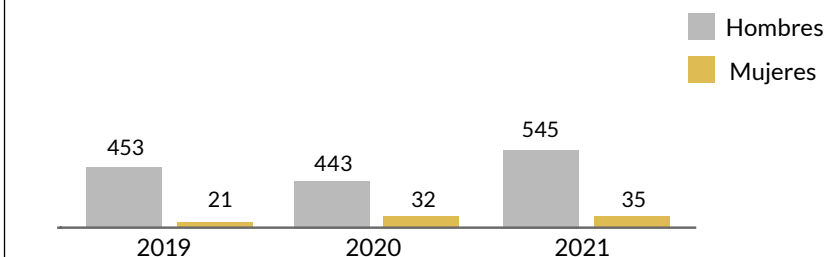
TASA DE ROTACIÓN POR SEXO



TASA DE ROTACIÓN POR EDAD



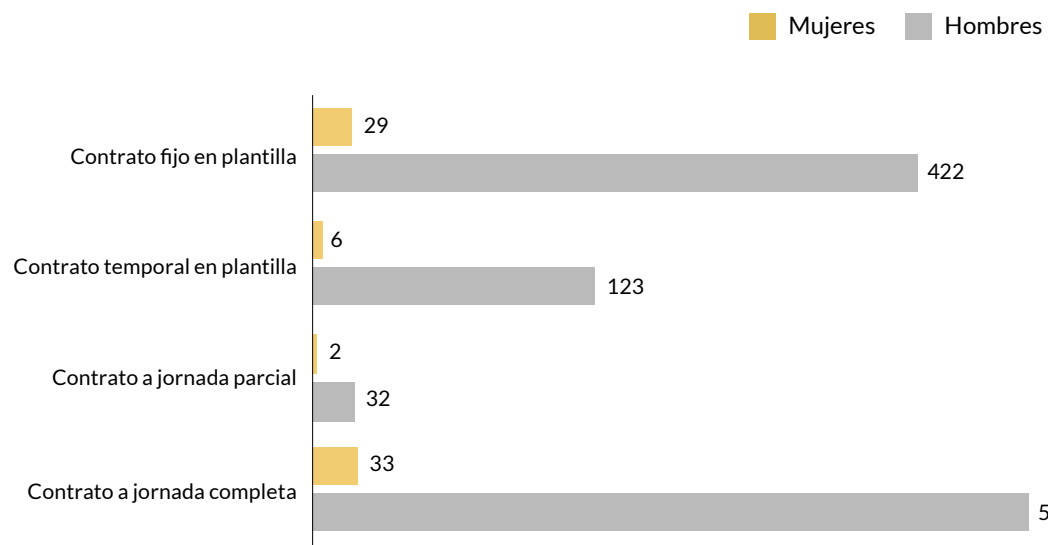
EVOLUCIÓN NÚMERO DE EMPLEADOS POR SEXO



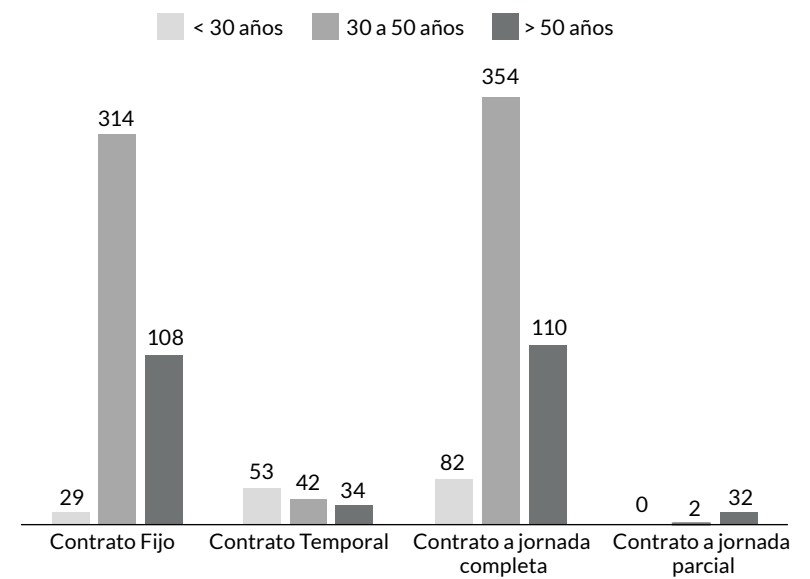
50,17%

Trabajadores con más de 10 años de antigüedad en la empresa

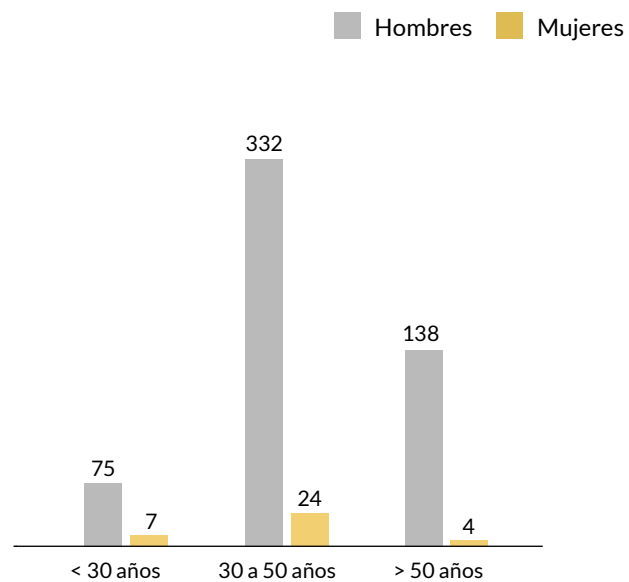
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR MODALIDAD DE CONTRATO Y SEXO



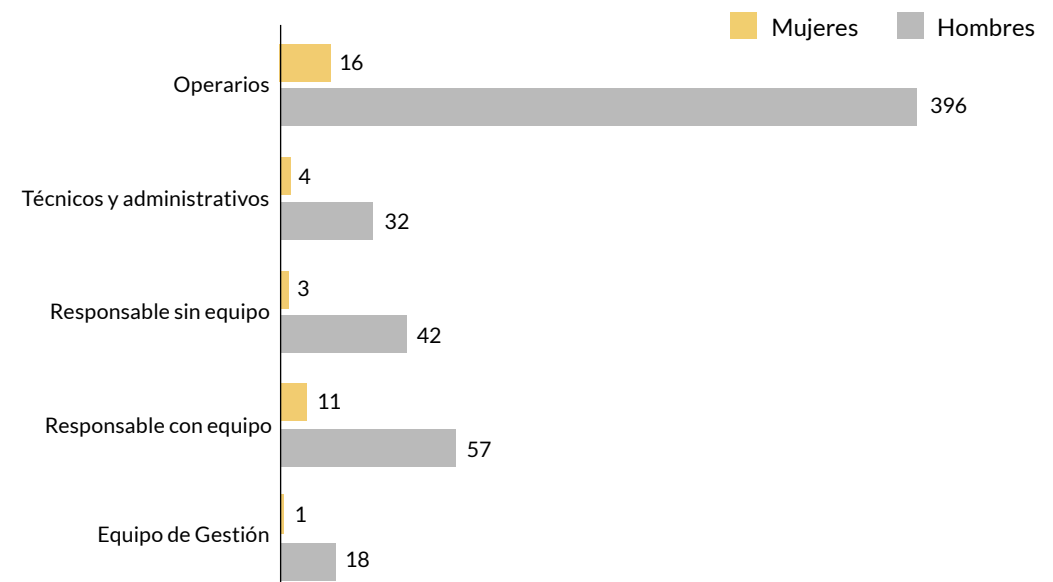
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD



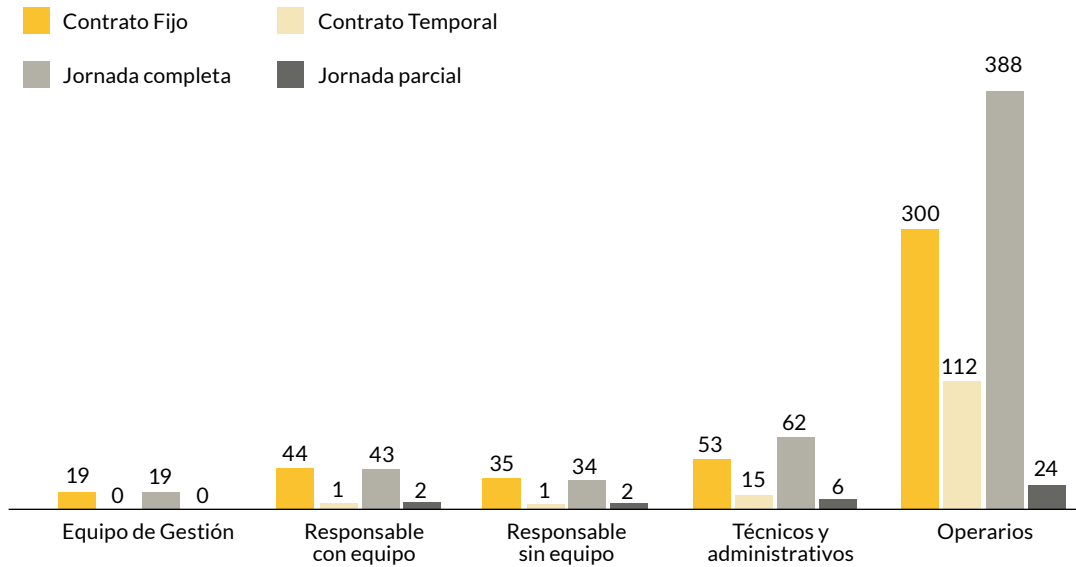
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y SEXO



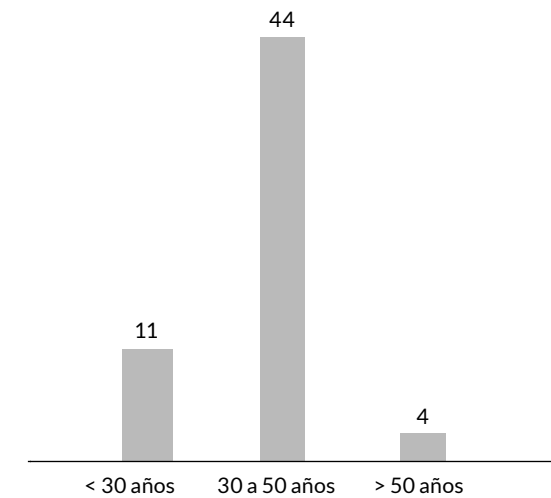
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO



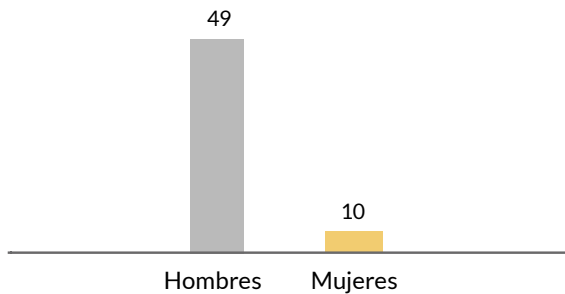
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y PUESTO



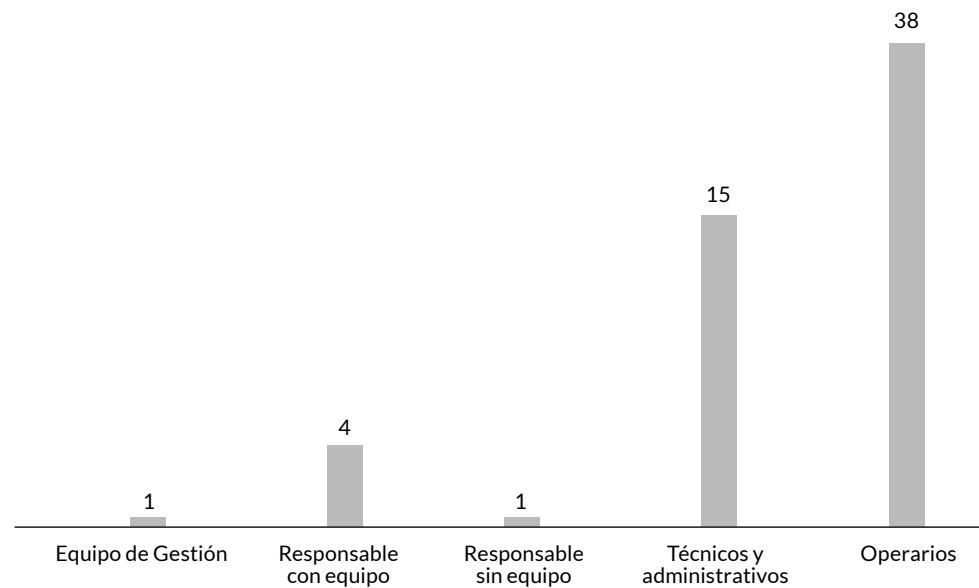
NUEVAS CONTRATACIONES POR EDAD



NUEVAS CONTRATACIONES POR SEXO



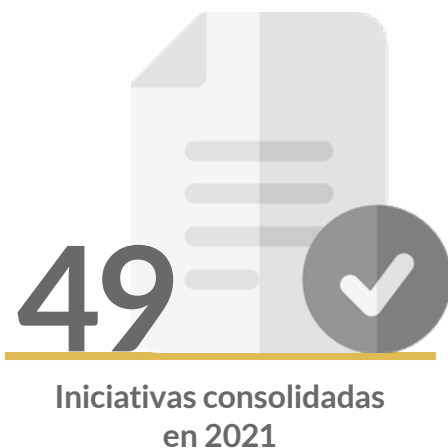
NUEVAS CONTRATACIONES POR CATEGORÍA



136%

Aumento de las contrataciones con respecto a 2020

DEUTZ SPAIN ha publicado el Plan Estratégico de RRHH 2021-2025 con las siguientes líneas estratégicas:



Entre las acciones propuestas para los próximos años están las siguientes:

Reconocimiento	Políticas de motivación
▪ Último día de trabajo. ▪ Newsletter. ▪ Actualización categorías profesionales. ▪ Nuevos criterios de acceso a contrato fijo. ▪ Preferencia a la promoción interna para cubrir vacantes	▪ Reconocimiento 25 años ▪ Día Afterwork
Valores y conocimiento	Mejorar absentismo
▪ 40 aniversario ▪ 25 aniversario. ▪ Reuniones sobre valores ▪ Cada mes un valor ▪ Café en RR.HH.	▪ Apoyo procesos de incapacidad laboral. ▪ Creación Comisión de Absentismo. ▪ Anticipación pruebas médicas. ▪ Plan de Salud. ▪ Mejoras organizativas >58 años.
Implementar políticas de conciliación	Gestión del talento
▪ Teletrabajo ▪ Campus verano de inglés para niños ▪ Jornada flexible ▪ Modelo reorganización producción ▪ Jornada intensiva	▪ Impulsar herramientas coaching ▪ Beneficios sociales ▪ Salario emocional ▪ Programa innovación y talento. ▪ Implementar planes de carrera ▪ Definir planes de sucesión ▪ Incorporar en programa de talento la evaluación de competencias.
Optimización de procesos	
▪ Diseño y despliegue del mappa de procesos de RR.HH. ▪ Simplificación nómina ▪ Integración procesos RRHH y evaluaciones ▪ Mejora canales de comunicación	

COMUNICACIÓN

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

DEUTZ SPAIN apuesta por un modelo de comunicación construido sobre la transparencia y la escucha activa. El plan de comunicación persigue este objetivo erigiéndose en un pilar básico, un modelo de gestión abierto y orientado a las personas como valor estratégico de la empresa.

Comités y grupos de trabajo para la mejora de los procesos.



Canales de comunicación



Revista My DEUTZ

En la revista publicada a nivel mundial para todos los trabajadores del grupo, DEUTZ SPAIN publica las noticias más importantes.



Intranet

Intranet utilizada como canal bidireccional de comunicación. A su vez se dispone de Intrazeit, la intranet para gestionar de una forma cómoda las nóminas y el control de presencia.



Reunión personal con Gestión de Personas

Todos los trabajadores tienen una reunión anual con la Dirección de Gestión de Personas; es un buen momento para compartir temas personales y profesionales y analizar de qué forma la empresa puede ayudar en cualquier ámbito a sus trabajadores.



Encuesta de compromiso

Con una periodicidad semestral, la organización lanza a todos sus empleados una **encuesta de compromiso**. Los resultados se analizan con los propios trabajadores, estableciendo planes de acción que mejoren los puntos débiles más destacados.



App DEUTZ Mobile

App DEUTZ Mobile mediante la que los trabajadores están informados en tiempo real de las principales noticias que acontecen en DEUTZ SPAIN.



Comunicación directa

Sesiones informativas y reuniones informativas para identificar dudas e inquietudes y aportar soluciones.

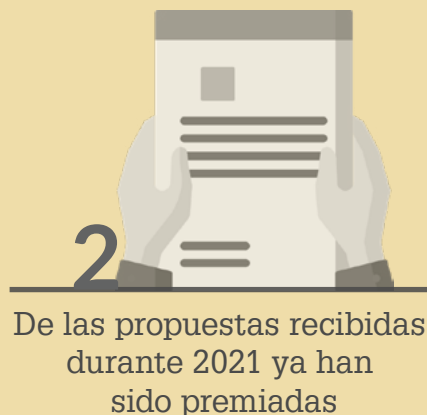
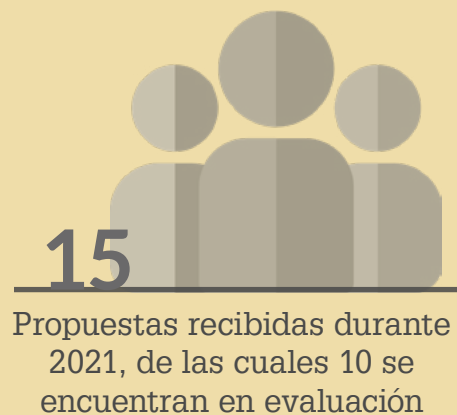


PARTICIPACIÓN

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

Las opiniones cuentan

DEUTZ SPAIN premia a los trabajadores que hayan propuesto una mejora que genere un ahorro anual igual o superior a 3.000 € (una vez descontados gastos de implantación).



Resultados encuesta de compromiso

En 2021 se ha realizado la novena encuesta de compromiso entre los trabajadores de DEUTZ SPAIN alcanzando los siguientes resultados:



El 12% de los trabajadores puntuaba en 2017 por debajo del 3, frente al 6% en 2021. De igual manera, el 35% de los trabajadores puntuaba por encima del 7, mientras que en 2017 solo lo hacía el 17%. Se mantienen las puntuaciones de las palancas estratégicas reconocimiento y motivación y trabajo en equipo. La palanca crecimiento y desarrollo crece un 0,1, siendo la puntuación de 5,2, la más alta registrada hasta el momento.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

Durante 2021 se han puesto en marcha nuevas medidas de conciliación con el fin de mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.

Posibilidad de teletrabajo.

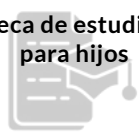
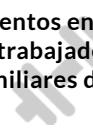
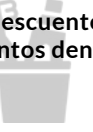
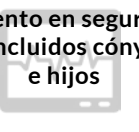
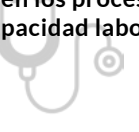
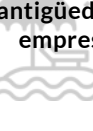
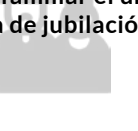
Los permisos retribuidos recogidos en el artículo 39 del convenio colectivo amplían la duración legal.

Permisos retribuidos para conciliar familia, trabajo y estudios (grado medio).

Permiso retribuido especial en caso de enfermedad grave de un familiar de primer grado.

Adaptación del turno de trabajo en el caso de fallecimiento de un familiar de primer grado.

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

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

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La igualdad de oportunidades es una realidad en DEUTZ SPAIN y forma parte de su ética empresarial. Las personas que van a incorporarse a un puesto de trabajo son seleccionadas sin distinción alguna, con criterios objetivos y transparentes. Y con el objetivo de aumentar la presencia femenina en su plantilla, a igualdad de condiciones se favorece la incorporación de la mujer.

Ejes para garantizar la igualdad de oportunidades

Igualdad en el acceso al empleo y la contratación

- Proceso de selección transparente en el que se valora la cualificación y la experiencia.

Formación continua

- Todos los empleados de DEUTZ SPAIN tienen acceso a herramientas para desarrollarse profesionalmente.
- Siguiendo el procedimiento de procesos de selección interna elaborado el 2019, se vincula el grado de cualificación a una categoría profesional a la cual se accede automáticamente cuando se cumple un mínimo temporal en la empresa.

Conciliación de la vida laboral y personal

- Implantación de medidas de conciliación que faciliten la compatibilidad de vida personal y laboral, y que favorezcan el desarrollo profesional independientemente del sexo o situación personal de cada trabajador.

Igualdad en la retribución

- DEUTZ SPAIN ha continuado con el análisis de equidad salarial que permite comparar en primer lugar los salarios con funciones comparables en el mercado (equidad externa) y, por otro lado, analiza que las personas en una misma función con evaluaciones del desempeño parecidas son retribuidas de forma comparable en la organización (equidad interna).

11 | puestos ocupados mediante promoción interna en 2021

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

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

Miembros de la comisión negociadora de igualdad

José Manuel Tirado Fernández	Director RR.HH.	Carlos Placeres Sáez	Representante CCOO Zafra
Sheila González Navarro	Responsable RR.HH.	Juan Carlos Cortegana Muñoz	Representante CCOO Zafra
Ana Borrero López	Coordinadora Mantenimiento	Fernando Mato Fernández	Representante CCOO Zafra
Iria Flavia Pinto Álvarez	DPD-auditor de activos corporativos	Rafael Antonio Coronado Matamoros	Representante CCOO Zafra
Cristina Sánchez	Representante centro de Madrid	José David Gil González	Representante UGT Zafra
Cristina Vergel Izquierdo	Responsable Ingeniería Fabricación	Pablo Marian Manzano	Representante UGT Madrid
Aitor Aguado Uriarte	Representante centro de Madrid	Antonio Delgado Dobao	Representante UGT Barcelona

Una vez establecido y aprobado el reglamento de funcionamiento interno de la comisión, se ha trabajado en la elaboración de un diagnóstico de igualdad que se encuentra en fase de aprobación. El nuevo Plan de Igualdad será aprobado a lo largo de 2022.

Los objetivos previstos en el nuevo plan de igualdad son los siguientes:

Deutz Spain contrató con la consultora Prysm el diagnóstico sobre el Plan de Igualdad y auditoría retributiva, como base al nuevo Plan y ejercicio de transparencia y responsabilidad. Dentro del diagnóstico se realizó una encuesta de opinión que ha arrojado conclusiones bastantes positivas.

INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA CULTURA DE LA EMPRESA

- Sensibilización en el principio de igualdad y asegurar el fácil acceso a contenidos relevantes en materia de igualdad y conciliación.
- Impulsar una cultura de trabajo que garantice la igualdad de oportunidades y un estilo.

PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Igualdad de oportunidades en el proceso de selección.
- Reducir las desigualdades en el ámbito del desarrollo profesional.
- Disminuir la infrarrepresentación femenina en alguna de las categorías.

RETRIBUCIÓN:

- Asegurarse que la retribución percibida por todas las personas empleadas en la organización está alineada con el desempeño de sus funciones.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Minimizar los riesgos en el trabajo y promocionar la salud entre los trabajadores independientemente del sexo.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

- Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad.

PREVENCIÓN DEL ACOSO

- Prestar especial atención a aquellas situaciones que requieran especial protección.
- Víctimas violencia género.
- Situaciones de acoso.



La semana del 8 de marzo de 2021 se organizó una exposición de fotos de cada una de las mujeres que trabajan en DEUTZ SPAIN, incluyendo a aquellas trabajadoras de empresas externas.

GESTIÓN DEL TALENTO

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

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

Evaluación del desempeño

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

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

Grado de consecución de requerimientos del puesto de trabajo

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

Definición de medidas formativas del Plan de Formación Competencial

Evaluación de las 6 competencias en función del perfil de puesto

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

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

Valoración total de las competencias e identificación de puntos fuertes y débiles

INVIRTIENDO EN TALENTO

Trabajadores cualificados

DEUTZ SPAIN ofrece la posibilidad a sus trabajadores de conseguir una titulación técnica proporcionándoles facilidades en cuanto a horarios y conciliación de la vida laboral y familiar.

Durante 2021 han concluido los estudios de Formación Profesional en Grado Medio de Mecanizado casi 50 trabajadores que además han sido bonificados con el 3% de sus salarios brutos por cada uno de los dos cursos académicos superados. En junio tuvo lugar el acto de graduación en el que los nuevos graduados y sus familias pudieron celebrar un día tan especial.

47

Personas obtuvieron el certificado de profesionalidad

DEUTZ SPAIN ha apostado decididamente por la formación y especialmente por la Formación Profesional Dual, de la que la organización fue pionera. En 2021 se ha formado la 10ª promoción de Programación de la Producción Mecánica.



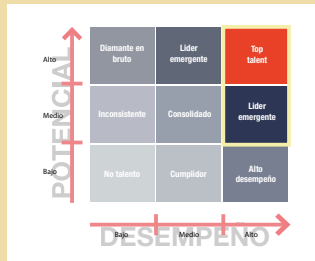
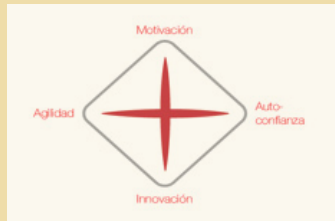
Matriz de identificación de potencial

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

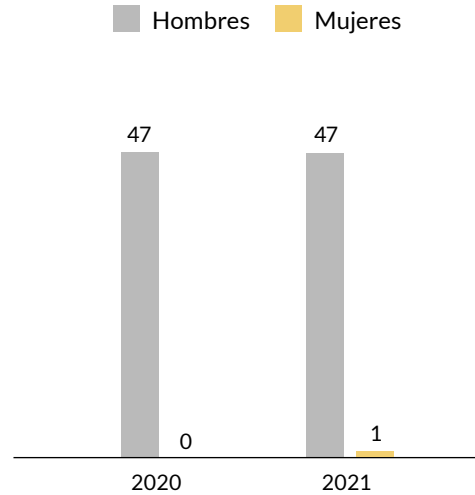
Las personas con alto potencial son propuestas para un plan de carrera de 3 años.

En 2021 se realizaron las evaluaciones del potencial que se analizarán a lo largo de 2022.

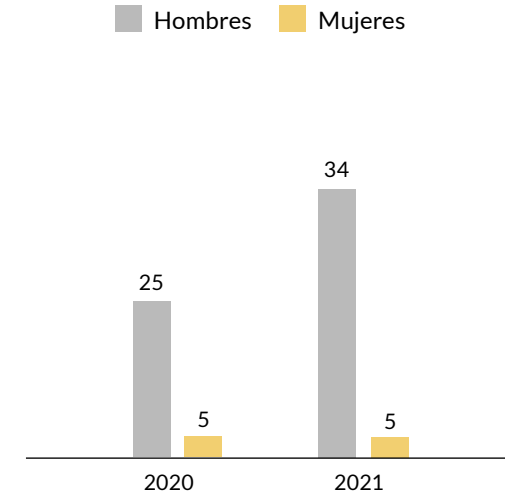
Tanto la evaluación del desempeño, como la del potencial pasan a tener una periodicidad bianual.



TRABAJADORES REALIZANDO FP



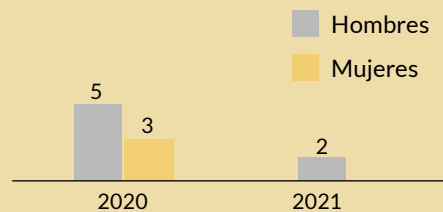
PARTICIPANTES FORMACIÓN DUAL



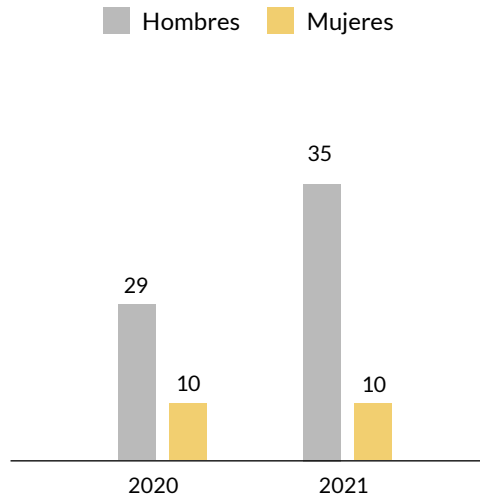
High Potencial Program (Programa HP)

El programa de identificación de talento que selecciona a los mejores expedientes de la Escuela de Ingenieros de Badajoz y de la Formación Profesional DUAL en un programa rotacional de 1 año por tres áreas con el objetivo de identificar el talento futuro de la empresa. A lo largo de 2021 ha habido dos participantes y ambas mujeres.

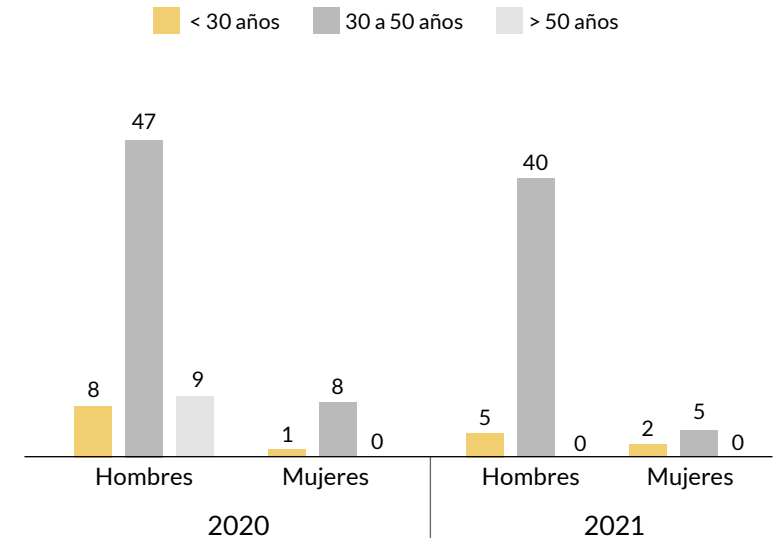
TRABAJADORES EN PROGRAMA HP



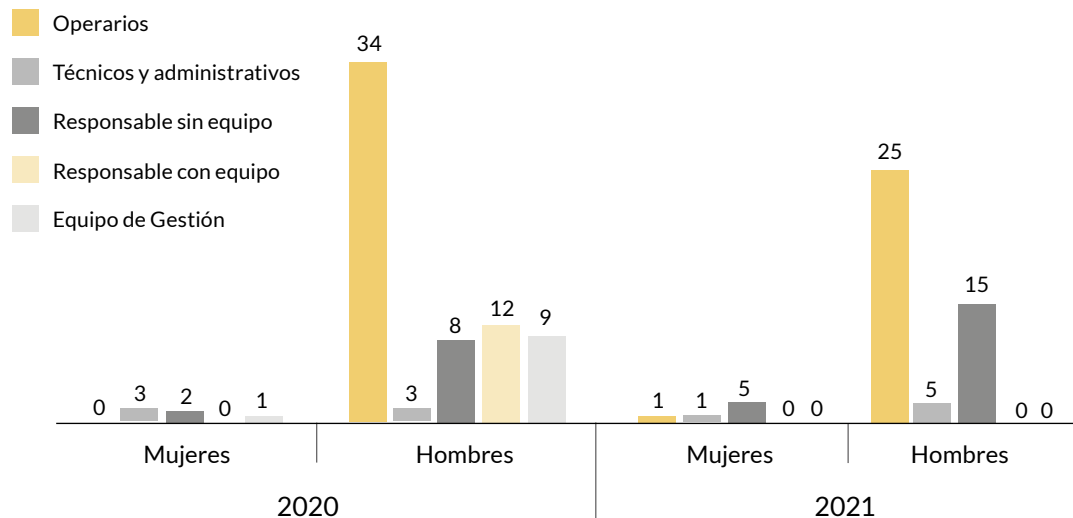
PARTICIPANTES FORMACIÓN INGLÉS



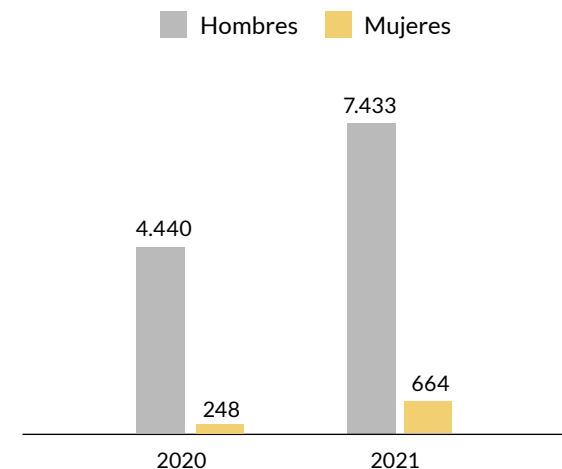
PARTICIPANTES LEAN POR EDAD Y SEXO



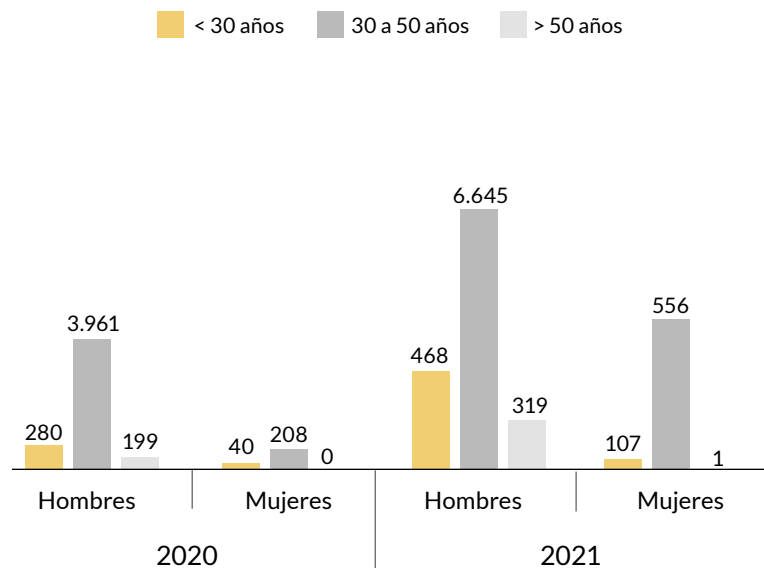
PARTICIPANTES LEAN POR CATEGORÍA Y SEXO



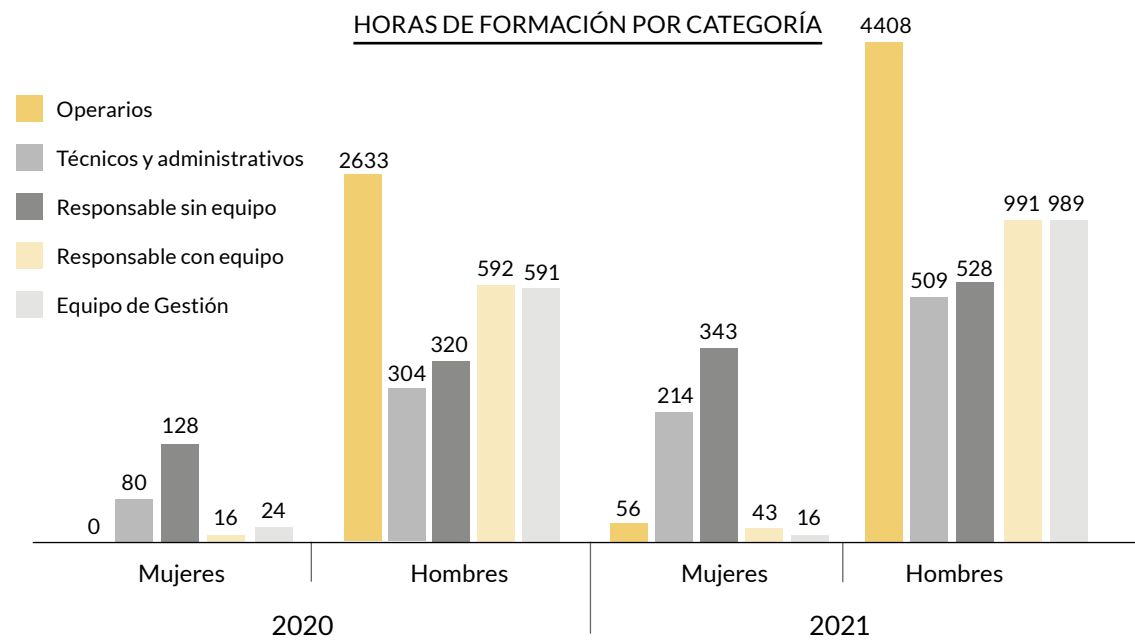
HORAS DE FORMACIÓN POR SEXO



HORAS DE FORMACIÓN POR EDAD



HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA



SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

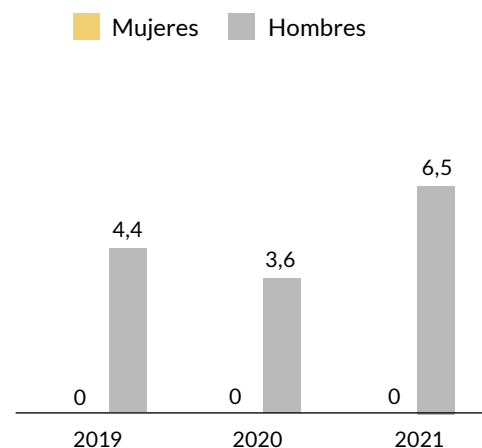
DEUTZ SPAIN asume como uno de sus principios fundamentales garantizar la seguridad y bienestar para todos sus empleados.



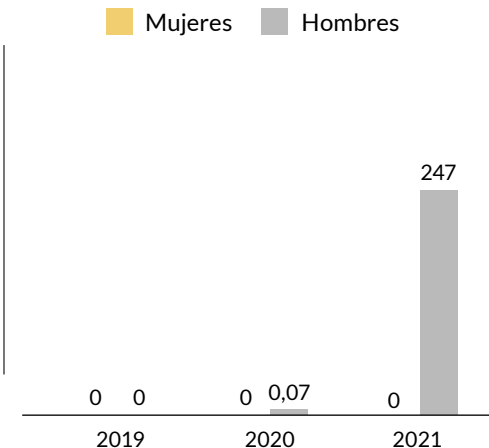
DEUTZ SPAIN ha ganado en 2021 el premio de la Junta de Extremadura, a la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en su sistema de Gestión.



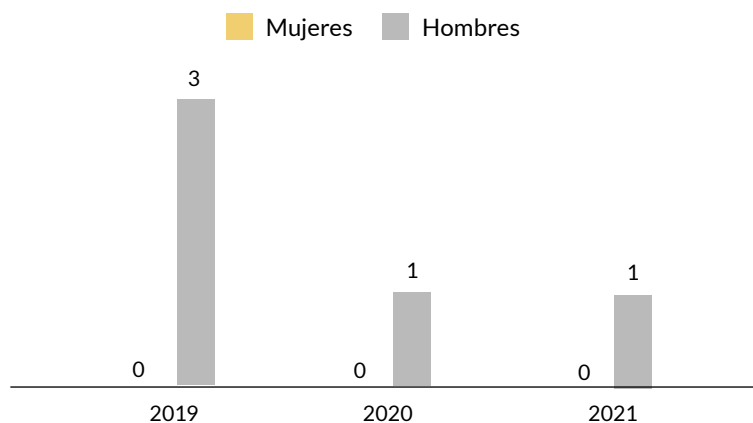
ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES



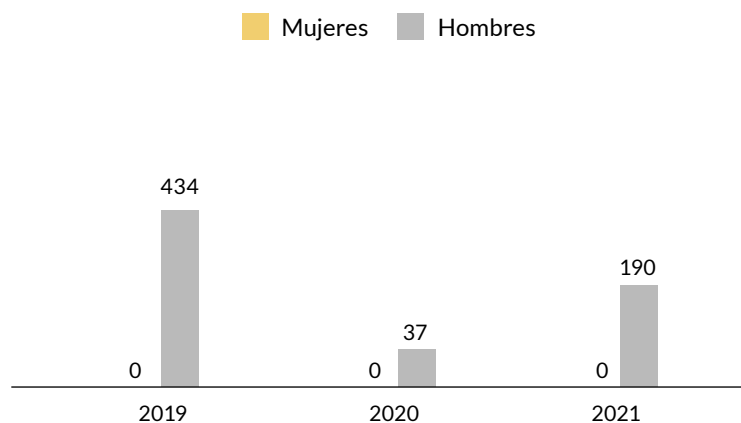
ÍNDICE DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES



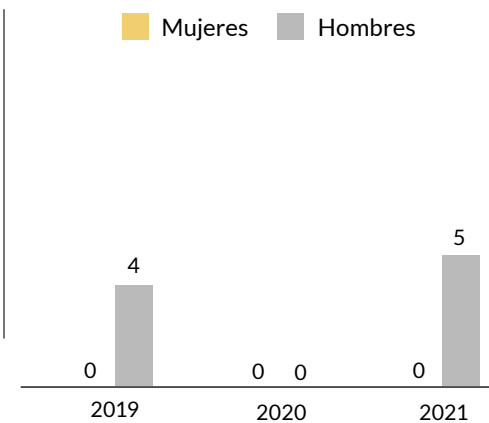
ENFERMEDADES PROFESIONALES



Nº DÍAS PERDIDOS DEBIDO A ACCIDENTES LABORALES



Nº ACCIDENTES LABORALES CON BAJA



BANCO DE RODAJE Y PRUEBA DE MOTORES

En las instalaciones de DEUTZ SPAIN en Madrid se ha desarrollado un banco de rodaje y prueba para los motores del taller. En el diseño del proyecto se ha buscado la minimización del ruido generado durante en estas actividades.



GESTIÓN COVID

Durante 2021 la COVID-19 ha seguido muy presente, condicionando las maneras de trabajar de todas las empresas. DEUTZ SPAIN ha continuado desarrollando y mejorando sus protocolos preventivos de cara a minimizar los contagios entre sus trabajadores.

Entre las medidas aplicadas están la realización de pruebas de antígenos en los propios servicios médicos de la organización. Tanto visitas como trabajadores, en distintos cri-

bados o a la vuelta de sus descansos vacacionales, deben someterse a estas pruebas para reducir las posibilidades de contagio en las instalaciones.



Instalación de los equipos de medida de CO2

Protocolo de Seguridad y Salud ante COVID-19

Protocolo prevención COVID-19 en áreas cerradas de alta ocupación

Cribados con test de antígenos a los empleados

Pruebas de antígenos a visitas y trabajadores

OBJETIVOS PERSONAS 2022



Diseñar y desplegar el mapa de procesos de RR.HH

Elaboración y aprobación del Plan de Igualdad

Garantizar una adecuada formación de las personas

Desarrollar el plan estratégico de RR.HH

Reducción del absentismo

Mejorar y fortalecer la comunicación

Clima adecuado de relaciones con la Representación de las trabajadoras y trabajadores

Sandra Pacheco Maya
Directora General de Trabajo
Junta de Extremadura.

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

Un aspecto relevante a considerar es el hecho de que, como empresa que considera los RRHH como un principio nuclear dentro de su estrategia empresarial y, teniendo en cuenta el sector al que pertenece la empresa, los conceptos que impulsaría en materia de gestión de personas podrían ser la atracción y retención del talento; rodeándose de personal especializado en nuevas tecnologías que permitan incrementar la competitividad de la empresa, ofreciéndoles tanto un empleo de calidad, como una formación continua en aquellos retos que quiere abordar la organización.

Sería relevante impulsar actuaciones que le permitan convertirse en referente en materia de igualdad de género mediante, por ejemplo:

- Promover la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, (no hay ninguna mujer en el comité de dirección, por ejemplo y uno de los objetivos de su plan de igualdad es el fomento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad).
- Promover la formación de las mujeres en nuevas tecnologías para fomentar su contratación por parte de la empresa o incrementar sus habilidades dentro de la misma (según la memoria de RSE de 2020, menos del 7% de su plantilla son mujeres).
- Introducción de la perspectiva de género en el grupo de gestión del cambio. Este grupo está formado por hombres en su totalidad, fomentar la introducción de mujeres en este grupo permitirá ofrecer una perspectiva diversa de actuaciones (según la Memoria de RSE 2020 no hay ninguna).

Deutz Spain trabaja por ser una empresa que realice una correcta gestión corporativa y que cumple con la legalidad establecida; por ello,

¿Qué conceptos (¿Respeto a los derechos humanos, lucha contra la corrupción, lucha contra el soborno etc.?) consideras que son los más relevantes en la empresa?

Como empresa tecnológica la minimización del impacto ambiental deberá ser un tema relevante para la empresa, llevado a cabo por ejemplo mediante la reducción de necesidades energéticas en sus procesos de producción, la reutilización de materias primas en procesos de producción y profundizar la investigación de nuevos materiales con una relación de eficiencia más alta, etc.

Otro aspecto destacado es el hecho de ser una empresa referente en su territorio. Como tal un aspecto relevante para la empresa será el hecho de potenciar su entorno a todos los niveles, social, medioambiental y económico. Aquí por ejemplo los convenios para la inserción laboral de colectivos como mayores de 45, o personas con discapacidad son un reto social y empresarial. En la misma línea las contrataciones con los centros especiales de empleo son una alternativa real que conviene la pena valorar.

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

Como fabricante de componentes para motores, el valor referente que transmite innovación, si bien en compromiso con el entorno sería otro valor destacable.





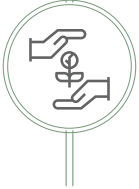
**INNOVACIÓN Y EFICIENCIA
POR EL MEDIO AMBIENTE**



INVERSIÓN MEDIOAMBIENTAL

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

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

-  ■ Minimización de los impactos ambientales.
-  ■ Desarrollo y seguimiento de Planes de Minimización de Residuos y de Eficiencia Energética.
-  ■ Establecimiento de objetivos de emisiones a la atmósfera
-  ■ Seguro de responsabilidad medioambiental de hasta 1.000.000 € para daños medioambientales dentro y fuera de las instalaciones.



Además, durante 2021 se han llevado a cabo otros proyectos entre los que destacan los siguientes:

- Reducción de la humedad presente en las virutas metálicas con la instalación de una centrifugadora.
- Mejora de equipos de generación de aire comprimido.
- Sistema de iluminación inteligente.
- Refrigeración externa de CNC (agua-agua).
- Mejora cerramientos nave principal (lucernarios).
- Sustitución depósito almacenamiento aceite no recuperable.

DEUTZ SPAIN garantiza inversiones económicas dirigidas a mejorar el desempeño ambiental.

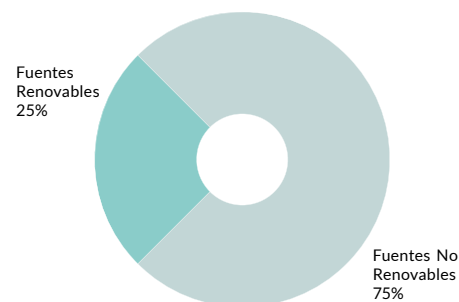
Desempeño ambiental	Inversión
Gestión de residuos peligrosos.	44.738 €
Mediciones de emisiones contaminantes.	7.030 €
Mediciones de vertidos.	4.635 €
Reducción de absorbentes.	17.597 €
Sistema gestión de la energía.	12.000 €
Recursos de personal dedicados a Medio Ambiente.	Mantenimiento de 3 personas especializadas a la plantilla.

GESTIÓN DE LA ENERGÍA

DEUTZ SPAIN tiene implantado un sistema gestión integrado, del que forma parte el sistema de gestión medioambiental y el sistema de gestión de la energía según las normas ISO 14001:2015. e ISO 50001:2018, respectivamente.

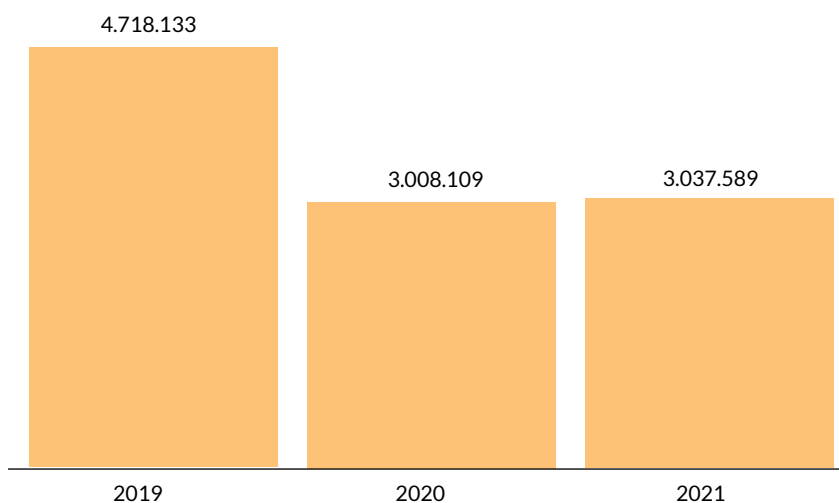
A continuación, se describe cuál ha sido el desempeño ambiental de la planta de producción de Zafra en el año 2021. La información ambiental de los servicios técnicos de Madrid y Barcelona, dada su menor relevancia, se pueden consultar en el Anexo ÍNDICE CONTENIDOS LEY 11/2018 – GRI ESTÁNDARES de la presente memoria.

CONSUMO ENERGÉTICO POR FUENTE (KWH)

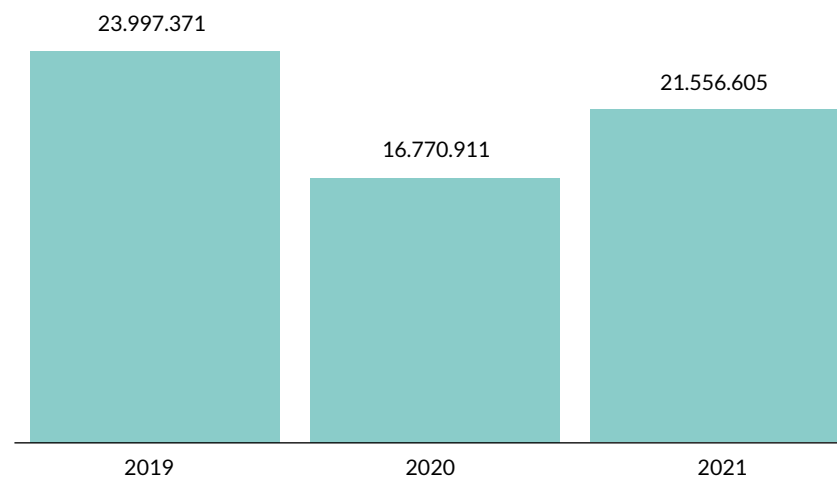


CONSUMO ENERGÉTICO

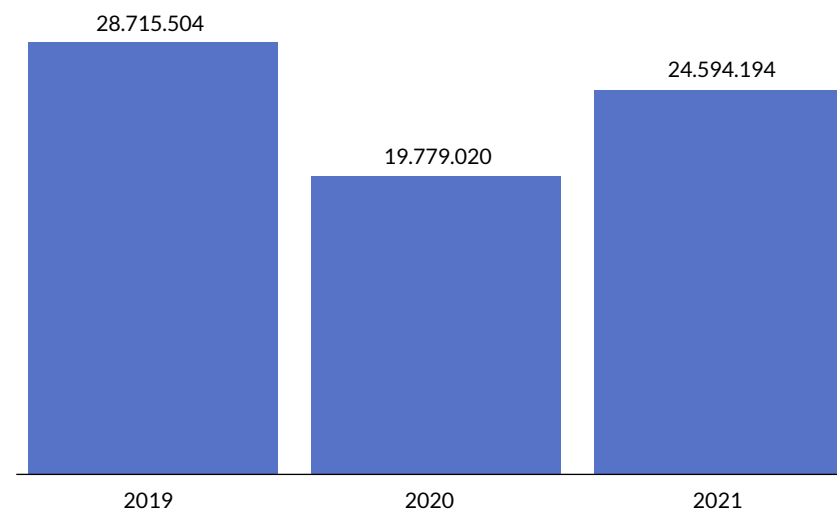
CONSUMO GAS NATURAL EN INSTALACIONES EN KWH



CONSUMO ELÉCTRICO (KWH)



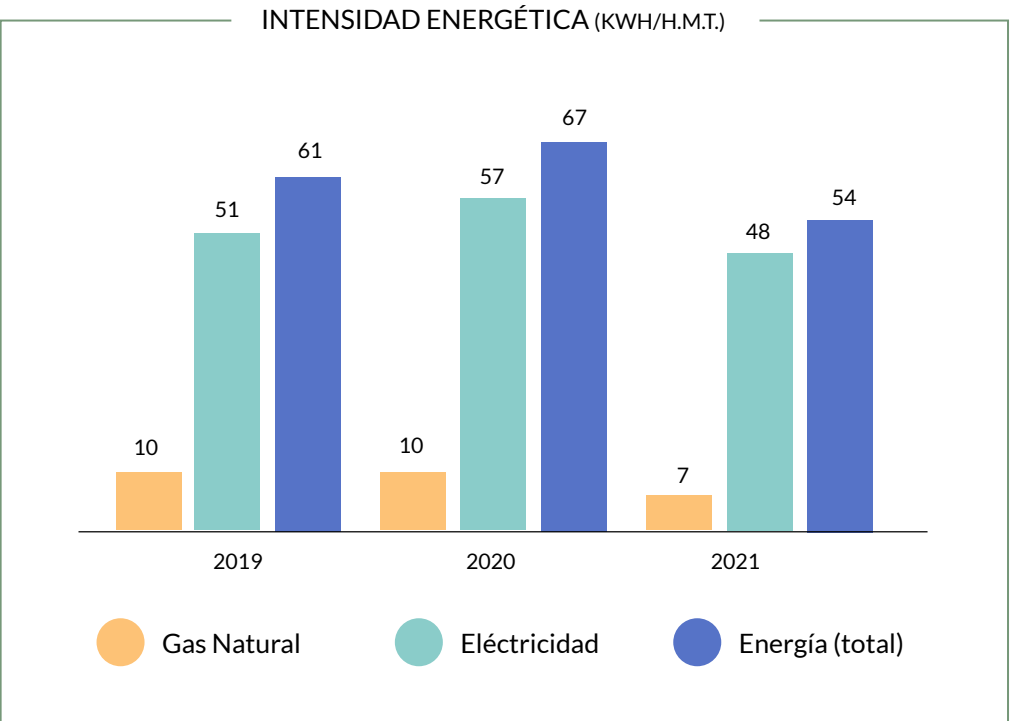
CONSUMO ENERGÉTICO TOTAL (KWH)



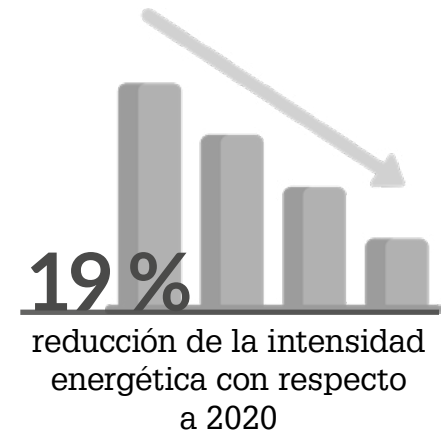
La optimización en la gestión de los equipos de generación de aire comprimido y aire frío para climatización han arrojado muy buenos resultados a lo largo de 2021, consiguiendo reducir los ratios de generación de aire comprimido en un 4,1% respecto al previsto y en un 18,7% para la climatización en los meses estivales.

El 25,26% del consumo eléctrico de la planta tiene su origen en fuentes renovables, lo que supone una mejora del 5,52% respecto al año anterior. DEUTZ SPAIN está en fase de ejecución de un proyecto de instalación fotovoltaica de 839,7 kWh que se concluirá en el segundo trimestre de 2022. Conscientes de que las energía renovables y neutras en CO2 son el futuro de las empresas, DEUTZ SPAIN se propone definir el proyecto de una segunda fase de autoconsumo por aprovechamiento de energía solar en 2022 que pueda suministrar hasta un 30% de la energía eléctrica demandada por la planta.

La instalación de la estación fotovoltaica en la planta de Zafra generará 1.286 MWh/año y reducirá la emisión de 255 tCO2 al año, lo que equivale a la absorción generada por casi 17.000 árboles.



En 2021 las horas trabajadas por máquina han sido 296.440, un 53% más que en 2020



CONSUMO MATERIA PRIMA

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

Consumos de producción de la planta de Zafra	Consumo 2020	Ratio	Consumo 2021	Ratio
Consumo de Aceites.	56.852 KG	0,192 kg/horas máquina	96.227 KG	0,213/horas máquina
Consumo de Taladrinas.	81.639 L	0,275 l/horas máquina	106.518 L	0,235l/horas máquina
Consumo de Nitrógeno Líquido.	357.052 L	1,204 litros/horas máquina	458.264 L	1,012 l/horas máquina
Consumo de Metanol.	52.020 KG	kg/t piezas cementadas	62.730 KG	3,173 kg/t piezas cementadas
Consumo de Adhesivos.	315 GR	0,001 gr/horas máquina	442.095 GR	0,977gr/horas máquina
Consumo de Antioxidante.	1.120 KG	3,778 kg/mil horas máquina	3.665 KG	8,096 kg/mil horas máquina
Consumo de Detergentes.	9.506 KG	0,032 kg/horas máquina	12.614 KG	0,028 kg/horas máquina
Consumo de Papel VCI.	1.774 KG	5,985 kg/mil horas máquina	1.776 KG	3,930 kg/mil horas máquina
Consumo de Papel tipo folio A3/A4.	142.500 UD	0,481 ud A4/horas máquina	135.500 UD	0,299 ud A4/horas máquina
Generación de viruta de acero.	568.060 KG	1,92 kg/horas máquina	5.205.740 KG	11,500 kg/horas máquina
Generación de viruta de fundido.	2.325.700 KG	7,85 kg/horas máquina		
Generación de viruta de aluminio.	14.180 KG	0,048 kg/horas máquina	2.210 KG	0,005 kg/horas máquina

Menos papel, mejor gestión

La realización de auditorías a través de la plataforma ISOTools Radar ha ayudado a reducir drásticamente el consumo de papel en la organización. Se estima que cuando la implantación de la herramienta llegue al 100%, la reducción en el consumo de papel sea del 95%.

Radar, además de lograr un ahorro de papel, ha ayudado a una mejor optimización en la gestión de la organización. Ahora todo el proceso de auditorías está centralizado en un solo lugar desde el momento de su generación a su resolución.

“Con la llegada de las nuevas tecnologías y más particularmente la interconectividad, está siendo cada vez más fácil la implantación de medidas de ahorro del consumo de papel ”



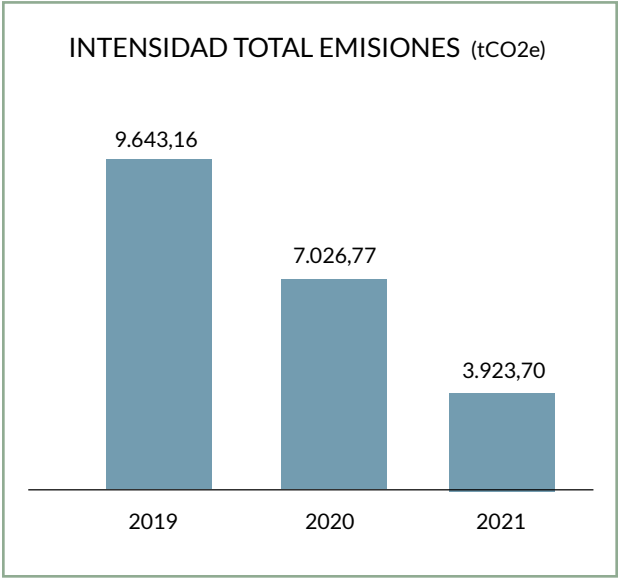
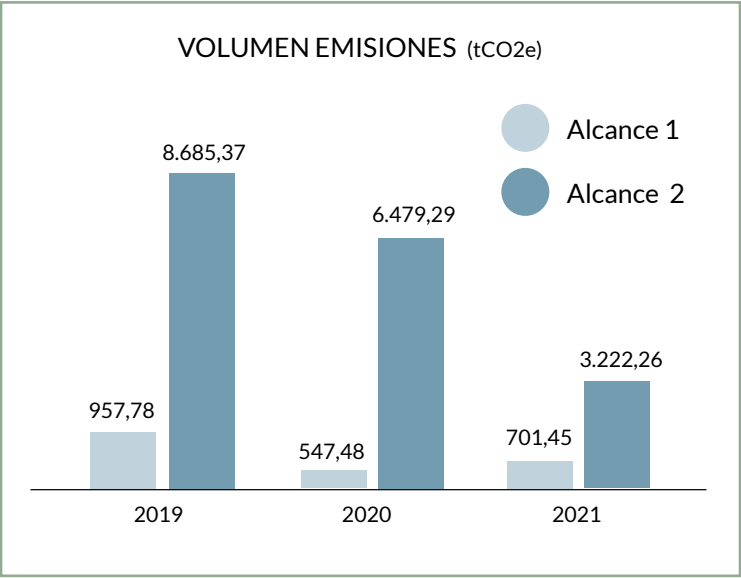
GESTIÓN DE EMISIONES

DEUTZ SPAIN ha logrado reducir sus emisiones de CO2e en un 59% desde el año 2019. Gracias a la aplicación de medidas de prevención y reducción de emisiones.

Entre estas medidas destaca la actualización de los protocolos de climatización cuyo cumplimiento ha permitido reducir los consumos en climatización un 18,7%, suponiendo una reducción de un 6% de las emisiones de CO2 en la climatización de los meses de verano.

Durante 2022 la organización se ha propuesto verificar su cálculo de huella de carbono.

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



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

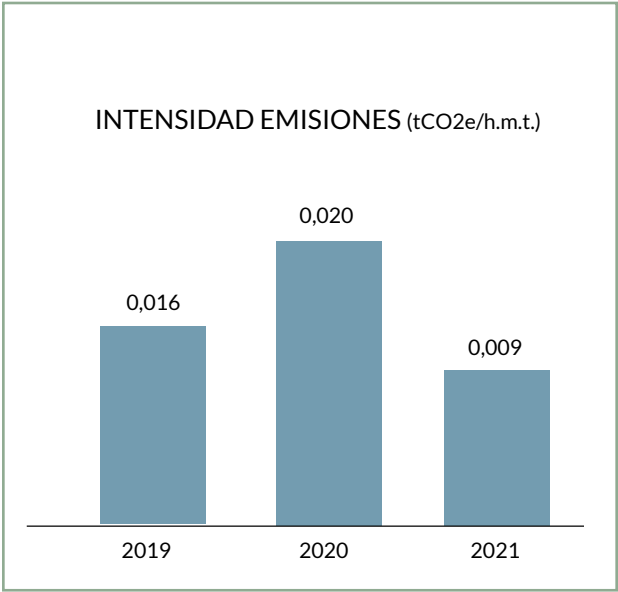
Las emisiones se han obtenido utilizando los **factores de conversión** facilitados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

Los factores de emisión utilizados han sido:

Tipo	F2021(20)
Gas natural	0,182
Electricidad	0,20
HFC-134a	1.430
R-404A	3.922
R-407C	1.774
R-410A	2.088

59%
Reducción en el volumen de emisiones de CO2e desde 2019

57%
Reducción en la intensidad de emisiones de CO2e respecto a 2020

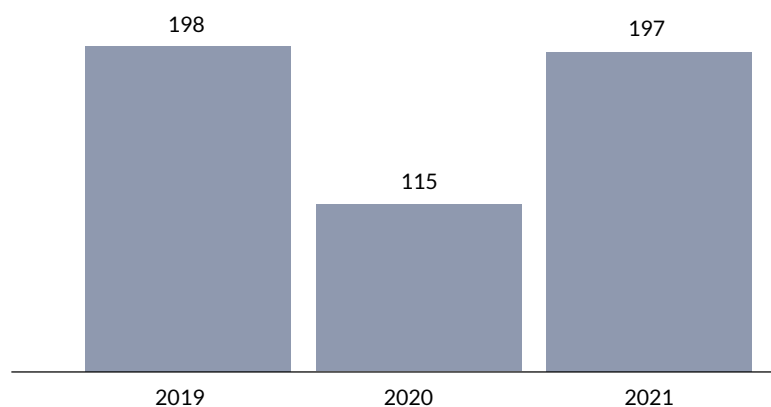


GESTIÓN DE LOS RESIDUOS

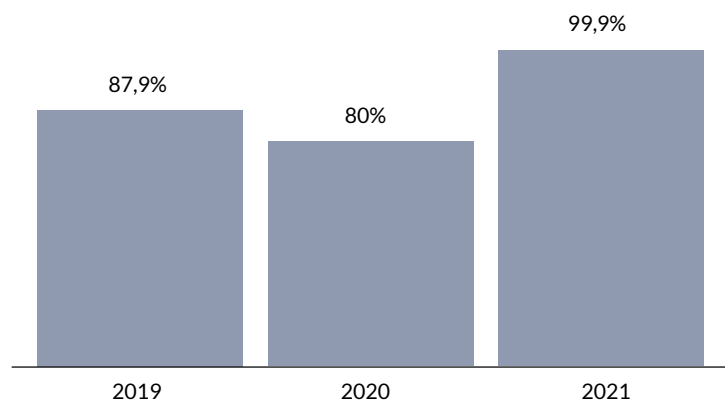
Año a año DEUTZ SPAIN mejora la gestión que realiza de sus residuos, para lo que además de aplicar las mejores tecnologías, sensibiliza y forma a todas las personas de la organización. Gracias a lo que ha logrado que casi el 100% de los residuos peligrosos generados sean reciclados o revalorizados.

RESIDUOS PELIGROSOS

Residuos Peligrosos generados total (toneladas)



Residuos peligrosos reciclados o revalorizados (%)



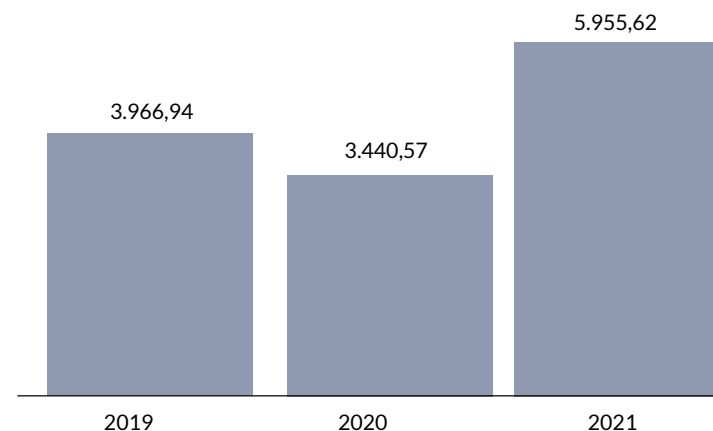
Comprometidos con la Economía Circular

El volumen principal de residuos peligrosos corresponde a la generación de agua con hidrocarburos. Dentro de la política de abordar mejoras relacionadas con este residuo, en 2021 se ha instalado una centrifugadora de taladrina que permite reutilizar parte de la taladrina desechada y reducir el contenido de humedad de la viruta de taladrina.



RESIDUOS NO PELIGROSOS

Residuos No Peligrosos generados total (toneladas)



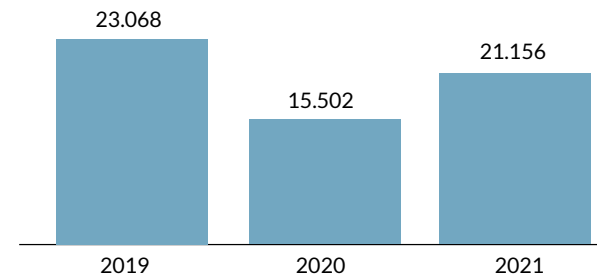
Tipo de Residuo Peligroso	Cantidad de residuos (kg)		Identificación (LER)	Método de tratamiento final del residuos
	2020	2021		
Aceites minerales no clorados	30.140	45.000	130205	R13
Aguas con hidrocarburos	59.060	73.500	130507	R13
Absorbentes contaminados	9.654	30.916	150202	R13
Gases en recipientes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

Tipo de Residuo No Peligroso	Cantidad de residuos (kg)		Identificación (LER)	Método de tratamiento final del residuos
	2020	2021		
Papel y cartón	55.810	74.942	200101	R13
Plásticos	15.740	20.160	200139	R13
Viruta de fundido y acero	2.893.760	5.205.740	120101	R13
Aluminio	14.180	2.210	120101	R13
Metales férreos, Hierro y acero	320.300	13.588.660	170405	R13
Madera	44.040	-	200138	R13
Chapajo	48.480		200140	R13

GESTIÓN DEL AGUA

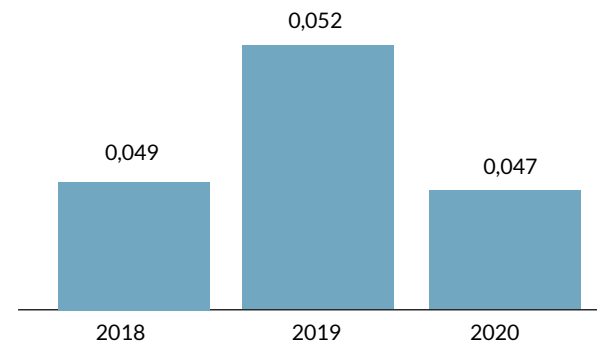
Mediante de la implantación de nuevas tecnologías la organización busca reducir el consumo de agua a través de su reutilización. Por ello, DEUTZ SPAIN ha fomentado y finalmente establecido como estandar la refrigeración de sus procesos productivos mediante tecnología agua-agua, a través de torres de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

Consumo total de agua (m3)



El 100% del consumo de agua de 2021 procede de pozo

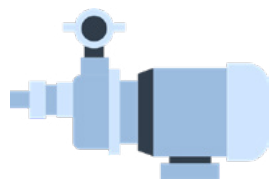
Volumen total (m3 / h.m.t.)





11%

Reducción del Consumo de agua respecto a 2020



Horas máquina trabajada:

2019 = 473.563 h

2020 = 296.440 h

2021 = 452.669 h

Vertido total aguas residuales (m3)

1.095,73

763,36

1.004,91

2019

2020

2021

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

OBJETIVOS AMBIENTALES 2021

Reducción del consumo energéticos en un 3% en 2022.

Autoconsumir el 5% de energía con origen solar.

Reducción del consumo de fluidos de corte por pieza en un 2%.

Reducción de la generación de residuos no peligrosos no revalorizables en un 10%.





David Olmedo Jimenez.
Gerente Grupo Almansa

¿Cómo colaborador de Deutz Spain en el área de gestión ambiental, que aspectos de mejora consideras que serían los más relevantes a trabajar en un futuro?

Una de las máximas de Deutz Spain es la mejora continua, con lo que todos los procesos están muy depurados y difíciles de mejorar. Nuestro objetivo es seguir comunicando y fomentando la concienciación ambiental dentro de las instalaciones y de esta forma hacer de Deutz Spain un lugar más sostenible y respetuoso con el medio ambiente.

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

Nuestra relación con Deutz Spain es magnífica, la confianza que han depositado en nosotros y en la gestión de sus residuos nos permite innovar en nuevas tecnologías para la mejora continua de la firma.

La estrecha colaboración hace que se puedan llevar a cabo proyectos como la instalación de centrifugado de virutas que realizamos en septiembre de 2021. Estamos muy satisfechos con nuestra posición como partners dentro de la compañía y por ello no dejamos de investigar novedosas aplicaciones para mejorar la gestión de los residuos.

¿Qué valores corporativos crees que trasmite mejor la marca Deutz?

¿Calidad y mejora continua son los valores que mejor describen a Deutz Spain, todo esto unido hace que el éxito sea incuestionable para sus clientes.

Deutz Spain tiene como valor la búsqueda de soluciones completas, esto hace que quede cubierta cualquier necesidad que el cliente demande.

Cuando entras en la compañía como colaborador y ves la dedicación y las ganas de hacerte sentir parte del proyecto, hace que sientas que estas trabajando con una marca premium.

Almansa, partner en gestión de residuos, instaló en 2021 una planta de centrifugado de viruta para alcanzar un 100 % de valorización de residuos metálicos.

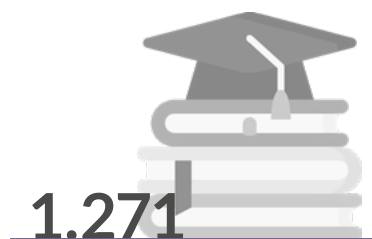
51

**CONSTRUIMOS
EL FUTURO**

DEUTZ GLOBAL SERVICE CENTER



DESARROLLO DE LA COMUNIDAD LOCAL



1.271
Alumnos en la
Deutz Business School



9
Ediciones
Formación Dual

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

El 2021 ha sido un año de elevada carga de trabajo, lo que ha supuesto también un incremento de la contratación, que ha sido cubierta en la mayoría de los casos por trabajadores y profesionales de la zona.

Muestra del compromiso con la comunidad de la organización, ha sido la promoción por parte de Deutz Spain de un nuevo edificio de oficinas. Lo que ha permitido que Zafra se beneficiara de la puesta en marcha de una nueva empresa del Grupo Deutz, Deutz Global Service Center. La inversión de esta promoción ha rondado el millón de euros, y en ella han participado varias empresa locales y regionales. Al cierre de 2021, Deutz Global Service Center tenía ya en activo más de 20 empleados.

Formación y
empleabilidad

Ayuda a
colectivos
vulnerables



FORMACIÓN Y EMPLEABILIDAD

DEUTZ SPAIN fundó en 2019 la escuela de negocios Deutz Business School® con el objetivo de acercar la formación de alta calidad a Extremadura y convertir a Zafra en el centro de conocimiento de la región.

La Deutz Business School® se ha constituido en un importante foro para estudiantes, empresas y directivos donde compartir conocimientos y experiencias.

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

Deutz Business School®

Postgrados Universitarios	Formación Profesional Dual
Cambridge School	Congresos y Formación Continua

FUNDACIÓN DEUTZ BUSINESS SCHOOL®



La Fundación Deutz Business School® es una institución independiente sin ánimo de lucro impulsada por DEUTZ SPAIN, cuyo objetivo principal es impulsar el desarrollo económico y profesional de Extremadura y su entorno a través de la excelencia formativa y el fomento de la innovación. Y así generar un impacto positivo en el desarrollo educativo, cultural y empresarial, y por ende en empleo joven de la región.

LA INAUGURACIÓN DE DEUTZ BUSINESS SCHOOL MARCA UN HITO EN 2021

Tras dos años de rodaje y puesta a punto, en mayo de 2021 tuvo lugar la Ceremonia de Inauguración Oficial de Deutz Business School a la que asistieron personalidades de la empresa y sociedad extremeña y alemana. Entre ellos cabe destacar la presencia del director general de la Cámara de Comercio Alemana, el Embajador de la República Federal Alemana, el Presidente de la Junta de Extremadura, y el CEO de Deutz AG.

Todos ellos coincidieron en realzar la labor de Deutz Business School como un lugar privilegiado, donde adquirir y actualizar los conocimientos y destrezas que requiere el mercado laboral. Un mercado que exige nuevas competencias, y donde la formación continua de calidad es la clave para el desarrollo socio económico de la Región y su entorno.

El conocimiento que creemos que será válido hoy quizás esté obsoleto mañana, la inversión en conocimiento es por lo tanto una inversión en el futuro.

Dr. Hiller, CEO de Deutz AG



2021 EN CIFRAS. UN AÑO DE CONSOLIDACIÓN Y CRECIMIENTO

Tras un ejercicio 2020 marcado por la irrupción de la Covid-19, 2021 ha venido a demostrar que a pesar de las dificultades que han atravesado la sociedad y las empresas en general, ambas siguen apostando por la formación continua como única vía para mejorar la empleabilidad y competitividad del territorio.

En 2021 se han celebrado 30 iniciativas formativas (un 11% más que en 2020), que han impactado en 1.271 personas (frente a las 1.015 de 2020), de las cuales 628 (el 49%) son trabajadores de DEUTZ SPAIN. Además, este año 70 ponentes y expertos colaboradores han pasado por las aulas de DeutzBS, un 40% más que en 2020.

El éxito alcanzado por algunas iniciativas desde el lanzamiento de la Escuela en 2019 invita a pensar que se están empezando a consolidar programas con el Posgrado Lean Black Belt Practitioner, las formaciones competenciales, los ciclos de FP Dual y el aprendizaje de idiomas.

Además, en 2021 se han incluido en la oferta formaciones técnicas relacionadas con la Industria Avanzada como son el Programa de aplicación de Tecnologías de la Industria 4.0. (1 edición), el Curso de Gestión de la Calidad Total (2 ediciones), y las píldoras formativas de dos días de introducción a la programación y manejo de robots colaborativos (5 ediciones). En estas formaciones han participado profesionales de DEUTZ SPAIN y de otras empresas destacadas del entorno, interesadas en dotar a sus empleados de las competencias que exige un entorno industrial altamente competitivo y tecnificado.



FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL: APOYO A LA EMPLEABILIDAD

Deutz BS ha sido pionera en ofrecer en sus instalaciones industriales de DEUTZ SPAIN en Extremadura, esta modalidad innovadora de FP.

En 2021 se ha continuado con los ciclos de las especialidades técnicas de Programación de la Producción Mecánica por arranque de viruta y Sistemas electrotécnicos y automáticos. Pero adicionalmente se ha lanzado con enorme éxito un nuevo Ciclo Dual de Administración y Finanzas, que permitirá formar cada año a jóvenes que tras su paso por esta formación podrán realizar prácticas en cualquiera de las entidades del Grupo Deutz: Deutz Spain, Deutz Global Service Center y Deutz Business School.

Esta formación combina el aprendizaje en el aula y en las instalaciones industriales de la organización, donde adquieren conocimientos de alto nivel aplicados a la industria. Con esta combinación de teoría y práctica el alumno alcanza un rendimiento óptimo para desempeñar sus funciones de manera autónoma y eficiente en el mercado laboral.

El profesorado lo componen profesores del instituto Cristo del Rosario y gestores de la planta y de los servicios de Administración y Finanzas de la corporación.

TRANSFORMANDO CULTURAS EMPRESARIALES A LA FILOSOFÍA LEAN

Deutz Business School® ha seguido cosechando éxitos animando a profesionales y a empresarios a conocer los beneficios de iniciar una “transformación lean” en sus organizaciones.

En 2021 se ha clausurado la 3ª Edición del Posgrado Lean Black Belt Practitioner, e inaugurado la 4ª edición en colaboración con el Instituto Lean Management y la Universidad de Extremadura.

En total, a lo largo de 2021 se ha formado en metodologías Lean a 39 nuevos profesionales, provenientes de 20 empresas. Los proyectos desarrollados por los alumnos bajo metodologías LEAN en esta edición ha acumulado un total de 280.000 € de ahorro conseguido. Desde la creación de este posgrado, ya se ha conseguido más de 1,3 millones de euros de ahorro para las empresas participantes.

Este año la formación en lean ha incorporado nuevas metodologías de aprendizaje gracias a la colaboración con la Lean Academy en Portugal. Fruto de esta alianza se han ampliado los casos prácticos del posgrado e incorporado al circuito de visitas de estudio empresas portuguesas referentes en la aplicación exitosa de lean.

Además de estas formaciones regladas, se ha trabajado en el formato in-company, en el “gemba”, a pie de fábrica y de sus procesos industriales, formando y acompañando a operarios, mandos intermedios y directivos en la ejecución de pequeños proyectos “Kaizen”, proyectos de mejora que ponen en valor a lo largo y ancho de toda la organización el enorme impacto y ventajas de esta filosofía de trabajo.

En Deutz Spain, a través del programa “Miércoles en formación”, se han formado a los trabajadores en técnicas lean.



PROGRAMA DE MEJORA DE HABILIDADES PARA OPERARIOS

A lo largo del año se han desarrollado tres programas formativos dirigidos a acompañar el desarrollo profesional y mejorar el desempeño de los operarios: “Introducción a Deutz Spain”, “Píldoras Lean Operarios” y “Miércoles en formación”. Las formaciones impartidas han versado sobre Autocontrol, Puestas a punto, Metrología, Interpretación de protocolos de medición y Kaizen.

Con más de 20 profesores, todos ellos trabajadores de DEUTZ SPAIN, 120 trabajadores se han beneficiado de estas formaciones.

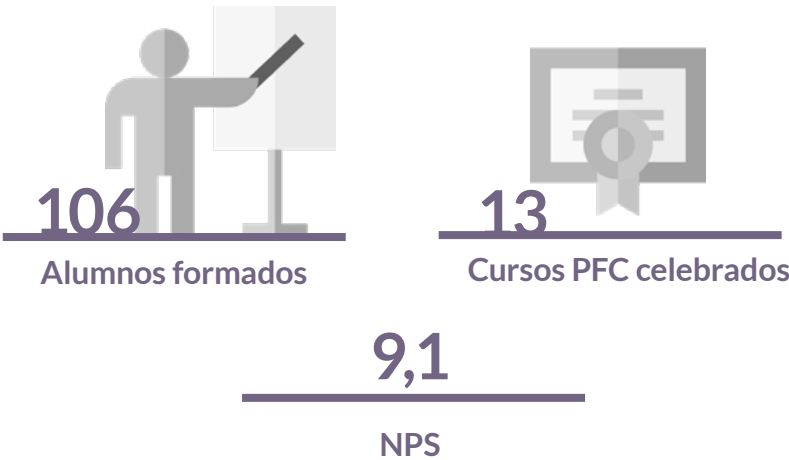
FORMACIÓN EN COMPETENCIAS Y HABILIDADES SOCIALES

El Plan de Formación Competencial (PFC) se define con las necesidades y aspectos de mejora detectados en la evaluación del desempeño de los trabajadores de DEUTZ SPAIN.

Durante 2021 se ha continuado trabajando en aspectos relacionados con la manera de relacionarnos en el trabajo, dar feedback, potenciar la escucha activa, comunicar o negociar de manera eficaz, liderar y dirigir equipos, o cómo aplicar técnicas de productividad en el trabajo, entre otras muchas formaciones que están orientadas a dar respuesta a las necesidades de formación de las empresas del entorno.

Es destacable que el Índice de Recomendación (NPS= Net Promoter Score) alcanzado con una media de 9,1 sobre 10, lo que demuestra la alta calidad de las formaciones.

En este curso, y a pesar de las dificultades provocadas por la persistencia de la COVID-19, ha habido una alta participación de alumnos en las iniciativas que se han desplegado, con mayor incidencia en el último cuatrimestre del año.



ESCUELA DE IDIOMAS

Deutz Business School es consciente de que en el siglo XXI las competencias lingüísticas son el pasaporte al éxito. A través de programas muy comunicativos, dinámicos y participativos de inglés y, ya desde octubre también en alemán, la escuela de idiomas Cambridge School ha duplicado su número de alumnos (de 123 a 236 alumnos), siendo 59 de ellos (un 25%) trabajadores del Grupo Deutz.

De la mano de una amplia comunidad de profesores con más de 10 años de experiencia en la enseñanza de idiomas, los alumnos disfrutan de cursos y planes de estudios hechos a medida. Son los propios estudiantes los que marcan sus objetivos de aprendizaje, teniendo a su alcance clases colectivas de preparación para certificar su nivel de idiomas con la Universidad de Cambridge, cursos intensivos, sesiones para el desarrollo de su inglés profesional, de gestión de proyectos, negociación o gestión de reuniones internacionales, además de la formación one-to-one (clases individuales).

Este año la escuela ha recibido una alta demanda de los directivos y mandos intermedios de la comarca que necesitan formación específica en inglés para los negocios. Además, en 2021 se ha celebrado por primera vez el Summer Campo destinado a los más jóvenes, y especialmente dirigido a los hijos de los trabajadores de DEUTZ SPAIN.



CREACIÓN DEL CONSEJO ASESOR DE LA ESCUELA

El 3 de diciembre se constituyó el Consejo Asesor de Deutz Business School. Se trata de un órgano meramente consultivo, un espacio de debate y reflexión en el que las empresas compartirán las necesidades y retos en torno al despliegue de políticas en materia de formación, mejora de la gestión y competitividad empresarial, digitalización industrial y proyectos multi-stakeholders de innovación social y generación de empleo, entre muchos otros.

El Consejo está formado por cerca de 20 destacadas empresas de Extremadura que acumulan una facturación anual superior a los 1.500 M€, dan empleo a más de 10.000 trabajadores, e integran sectores tan diversos como el industrial, químico, sector servicios, energético, agroalimentario o automoción entre otros. Además, participan entidades públicas vinculadas a la educación y a la innovación, como la Universidad de Extremadura y el propio Gobierno de la Región.



Abordamos el reto de la competitividad y tenemos por delante los mismos retos para el futuro, hacer que nuestras empresas sigan siendo competitivas e importantes focos de riqueza y empleo, y para eso todos tenemos claro que debemos ser mejores. Este Consejo nos puede ayudar a unir voluntades y esfuerzos en esa dirección.

Fernando Angulo,
presidente de la Fundación DBS

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS. UN PASO MÁS EN EL POSICIONAMIENTO DE DBS A NIVEL NACIONAL.

Deutz Business School ha sido reconocida hasta en dos ocasiones en 2021 gracias a su labor como impulsora de formación en competencias altamente demandadas por el tejido industrial, y difíciles de encontrar en esta zona del sur de España.

Se trata, por un lado, del reconocimiento que recibió de manos del Vicepresidente de la Fundación Bertelsmann, D. Francisco Belli, por el papel clave de la Escuela en el impulso de la FP Dual de calidad en Extremadura. En segundo lugar, en noviembre de 2021 fue galardonada por la Asociación Nacional de Empresas de Mecanizado (ASPROMEC) como entidad formativa de referencia en la cualificación de profesionales de este sector.

Ambos galardones ponen a DBS en el foco de la mirada de muchas empresas que están descubriendo que pueden formar en Zafra a sus trabajadores en técnicas altamente innovadoras de gestión industrial, no siendo preciso acudir a los centros formativos ubicados normalmente en otras áreas más industrializadas.



ALIANZAS Y COLABORACIONES

Deutz Business School® ha establecido alianzas y colaboraciones con numerosas instituciones educativas para atraer a este Centro de Competencias a los mejores expertos y profesionales del campo de la gestión empresarial y los retos de la digitalización. Además, algunos de sus programas tienen el reconocimiento de título propio de la Universidad de Extremadura, cumpliendo con los requisitos del Plan Bolonia.

Entidades organizadoras y colaboradoras		Programa formativo
	Deutz Spain - Deutz Business School®	Máster Universitario propio Lean & Six Sigma
	Universidad de Extremadura y Asociación Española para la Calidad (AEC)	Posgrado Universitario Yellow Belt & Six Sigma
	Instituto Lean Management	Posgrado Experto Profesional Lean Practitioner
	I.E.S. Cristo del Rosario	Formación Profesional Dual Grado Medio Formación Profesional Dual Grado Superior Formación Profesional Especialización: Industria 4.0.
	Cambridge English Language Assessment	Preparación exámenes oficiales de Cambridge Clases de conversación Inglés para los Negocios Clases de Inglés para Empresas
Otras entidades colaboradoras:		
	Asociación para el Progreso de la Dirección	
	Universal Robots (ESADE)	
	Grupo AyS	

EVENTOS Y VISITAS DESTACADAS

2021 ha sido testigo de tres eventos para directivos y empresarios celebrados bajo la alianza con APD: “Reestructuración en tiempos de covid. ERTes y EREs”; “Qué está pasando en el mundo” y “Claves para construir una cultura de la innovación en la empresa”.

Además, la Escuela ha sido objeto de diversas visitas de estudio por parte de empresas interesadas en conocer el modelo de mejora continua implantado en DS, así como los programas formativos que ofrece la Escuela.

DEUTZ SPAIN cree firmemente en el dialogo cercano con instituciones y la Administración, como mejor medio de desarrollo y prosperidad de la Sociedad. Durante 2021 recibió visitas de directores generales de Industria y Trabajo para conocer de primera mano algunos de los proyectos de Deutz Spain puestos en marcha en este ejercicio.



Entre las vistas más destacadas a DEUTZ SPAIN estuvo la del consejero de Economía, Ciencia y Agenda Digital de la Junta de Extremadura, junto con el Alcalde de Zafra, la directora general de empresa y la concejala de desarrollo del Ayuntamiento de Zafra, visitaron las instalaciones de DEUTZ SPAIN dentro de las actividades de La Mesa de Empleo y Competitividad Empresarial que analiza el nuevo Plan para la Empresa Competitiva Extremeña 2021-2023.

En ese plan de competitividad empresarial se aborda uno de los principales puntos, la transformación digital de las empresas extremeñas, y el papel que la Fundación DEUTZ BUSINESS SCHOOL puede jugar como impulsora de la introducción de planes de formación en nuevas tecnologías en las empresas del tejido industrial extremeño.

También visitó las instalaciones de la compañía la Directora General de Empleo de la Junta de Extremadura y la jefa del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, para conocer de primera mano los sistemas implantados en DEUTZ SPAIN, en especial los relativos a seguridad laboral y responsabilidad social empresarial, además de ver in situ algunas de las medidas implantadas como prevención del COVID.

AYUDA A COLECTIVOS VULNERABLES

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

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



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



La colaboración con GRUPO SIFU para gestión de intralogística y de almacén exterior y limpieza, durante 2021 ha supuesto un pago este centro especial de empleo de más de 206.500 €.

Durante 2021 se han donado más de 7.500 € a distintas organizaciones

“Sensibilización en Diversidad Funcional”

En el año 2021, se realizó junto con SIFU, una jornada sobre sensibilización con la diversidad funcional. En la jornada se visualizó claramente que, a pesar de las aparentes dificultades, el empleo de personas con discapacidad aporta gratificación y productividad a todas las organizaciones.





Carolina Grau Ferrando

Directora de Fundación Deutz Business School

¿Cómo Directora de la Deutz Business School, qué aspectos de la formación y la capacitación de las personas considera claves para su desarrollo profesional y personal?

En base a mi experiencia, la formación es la respuesta a esta expresión: “lo que te ha llevado hasta aquí, no garantiza tu futuro”. El aprendizaje continuo y el progreso profesional son imprescindibles para abordar con éxito los continuos retos a los que nos enfrentamos, tanto a nivel profesional como personal. Solo estando preparados seremos capaces de progresar como sociedad.

Entre otros muchos beneficios, la formación proporciona a la persona apertura de miras, le permite conocer nuevos métodos y herramientas que ayudan a desarrollar el trabajo de forma más efectiva, con mayor autonomía y satisfacción. Además, permite alinear a las personas con los valores y principios de la organización y con las necesidades del entorno.

Si somos capaces de transmitir desde la Escuela estos mensajes con casos reales, ya habremos recorrido parte del camino hacia el progreso.

¿Qué papel consideras que deben jugar fundaciones como Deutz Business School en un entorno social como el de Extremadura?

En el ADN de esta Escuela de Negocios está el compromiso con el desarrollo social y económico de Extremadura a través de una formación de excelencia. El papel fundamental que juega Deutz Business School es concienciar y demostrar que ya no es necesario marcharse a otros territorios para recibir una formación de calidad que te ayude a progresar profesionalmente; ya es posible hacerlo en Extremadura.

Desde su creación hace 3 años, las empresas del entorno han recuperado la esperanza al ver que además de poder formar a sus trabajadores en nuevas tendencias industriales y de gestión, pueden acceder a una cantera de jóvenes y profesionales altamente preparados y motivados tras su paso por la Escuela. DeutzBS se va convirtiendo con el tiempo en un foro de referencia para la atracción y retención del talento en nuestra región.

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

¿ Los más de 2.500 alumnos formados a día de hoy nos transmiten que los valores que mejor identifican a la marca Deutz y a la Escuela de Negocios son:

- La profesionalidad y el rigor de sus ponentes y expertos, ya que todo lo que comparten emana de su prolija experiencia profesional en empresas de éxito;
- La pasión por lo que hacen, y que demuestran en cada clase magistral;
- El trabajo en equipo, donde todas las personas importan y aportan al proyecto;
- El compromiso y responsabilidad (“accountability”) que debe asumir cada individuo con su formación continua para contribuir, no solo al progreso del territorio, si no para escribir su propia historia vital.

La fundación en 2021 puso en marcha su consejo asesor que aglutina a la principales empresas industriales de Extremadura.

ACERCA DE ESTA MEMORIA

Cobertura y alcance

Por cuarto año consecutivo DEUTZ SPAIN publica su memoria de Responsabilidad Social Corporativa, de acuerdo a la Ley 11/ 18 sobre información no financiera y de conformidad con la guía Global Reporting Initiative (GRI) en su opción exhaustiva, siguiendo los principios y contenidos definidos en GRI Standards de aplicación. Asimismo, en cumplimiento con la Ley 11/2018 esta memoria ha sido verificada por una entidad externa e independiente (AENOR).

Con esta memoria, DEUTZ SPAIN, en un ejercicio de transparencia con sus grupos de interés, rinde cuentas de sus compromisos en materia de sostenibilidad bajo un enfoque económico, social y ambiental.

Los contenidos de este informe hacen referencia a los datos comprendidos desde 1 de enero al 31 de diciembre de 2021 y, en los casos que ha sido posible, se ha incluido información sobre los años 2019 y 2020 y cubren todas las actividades de la Organización.

Materialidad

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

Contacto

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

DEUTZ SPAIN, S.A.U

Ctra, Badajoz-Granada ZAFRA (Badajoz)

antonio.bueno@deutz.com



DEUTZ SPAIN, S.A.U.

El Consejo de Administración de Deutz Spain S.A.U. en reunión celebrada en el día de hoy, formula y aprueba la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa referida al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021, en cumplimiento de la legislación vigente.

En Colonia (Alemania), a 31 marzo 2022

Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

DEUTZ SPAIN S.A.

relativa al estado individual de información no financiera de la MEMORIA DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL 2021 DEUTZ SPAIN

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre 2021

En Madrid a 18 de abril de 2022

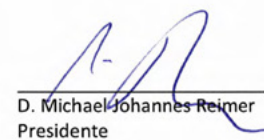


Rafael García Meiro
Consejero Delegado/CEO

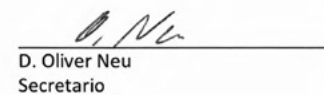


2011/0958/VNOF-2022

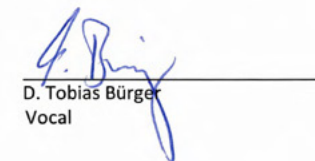
AENOR INTERNACIONAL S.A.U. / GÉNOVA 6, 28004 MADRID
Página 1 de 4



D. Michael Johannes Reimer
Presidente



D. Oliver Neu
Secretario



D. Tobias Bürger
Vocal

ANEXO: ÍNDICE CONTENIDOS LEY 11/2018 – GRI ESTÁNDARES

Requisito Ley 11/2018	Versión GRI	GRI Estándar	Resumen Descripción	Comentario	Página
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN					
Incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2016	102-1	Nombre de la organización	DEUTZ SPAIN, S.A.U.	
		102-2	Actividades, marcas, productos y servicios		10, 24-26, 62-65
		102-3	Ubicación de la sede	Ctra, Badajoz-Granada ZAFRA (Badajoz)	10, 69
		102-4	Ubicación de las operaciones		10, 69
		102-5	Propiedad y forma jurídica		10
		102-6	Mercados y servicios (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientela y beneficiarios)		13, 24
		102-7	Tamaño de la organización		10, 19, 24-25, 32
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores		32-35
		102-9	Cadena de suministro	Indicador 204-1	14
		102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No se han producido.	
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.		102-11	Principio o enfoque de precaución	Los impactos actuales o futuros sobre el medio ambiente y la seguridad y salud de las personas han sido identificados y evaluados según lo estipulado en el sistema integrado de gestión de la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales de DEUTZ SPAIN.	16-17, 26-27, 44-45, 50-57
Las acciones de asociación o patrocinio.		102-12	Iniciativas externas		16, 66-67
Las acciones de asociación o patrocinio.		102-13	Afiliación a asociaciones	Asociación Española para la calidad (AEC) MCA - Madrid Cluster de Automoción SERNAUTO- Asociación española de proveedores de automoción	



ESTRATEGIA					
Sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2016	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones		5-6
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.		102-15	Impactos, riesgos y oportunidades principales	Deutz Spain como industria manufacturera desarrolla procesos productivos que pueden generar impacto en su entorno inmediato o de influencia. Para prevenir cualquier efecto negativo Deutz Spain tiene desplegado dentro de su sistema de gestión los controles operacionales necesarios para prevenir o minimizar cualquiera de estos impactos. Estos controles son a su vez auditados y certificados en el ámbito de las diferentes normas ISO implementadas por la empresa. Para la identificación y gestión de los riesgos operacionales existe un órgano de gestión de los riesgos asociados a los procesos definidos en el Mapa de procesos de la compañía, este Comité de Riesgos es coordinado y gestionado por el responsable del SIG. El comité reporta a la Dirección del centro de competencia de mecanizado de Deutz AG y a la Gerencia de Deutz Spain. Para los riesgos identificados la organización ha puesto en marcha controles específicos y planes de acción. Deutz Spain tiene dentro de su control operacional definido aquellos elementos que pudieran provocar cualquier riesgo asociado a su actividad. En este ámbito durante 2021 se hicieron inversiones asociadas a la prevención de riesgos de vertidos.	27
ÉTICA E INTEGRIDAD					
	2016	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta		11, 15-17
		102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas		11, 13, 15-17
GOBERNANZA					
	2016	102-18	Estructura de la gobernanza	El funcionamiento de los órganos de gobierno está regulado por el Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG	13
		102-19	Delegación de autoridad	El Consejo de Administración faculta al Consejero Delegado para la representación de la Sociedad. El Consejero Delegado forma parte a su vez del Comité de Dirección como Gerente. El Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG establece las funciones y responsabilidades del Comité de Dirección, y en qué situaciones es necesaria la aprobación previa por parte de DEUTZ AG y su Consejo de Administración. El Consejo de Administración es Responsable del Gobierno de la sociedad, y la Gestión corresponde a los Directivos.	13
		102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	El Director General es el encargado de informar puntualmente al Consejo de Administración de las cuestiones más relevantes para el funcionamiento de la empresa. El Consejo de Administración es informado mediante reuniones trimestrales e informes mensuales por parte del Director General, quien a su vez es informado de cada asunto por los diferentes directores de área o departamento en el Comité de Dirección mediante reuniones periódicas y sesiones monográficas para analizar proyectos determinados. El Consejo de Administración es el responsable de las decisiones estratégicas que resulten de una desviación del Plan aprobado para el año; los directivos son los encargados de la Gestión.	13



		102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales		18-19
		102-22	Composición del órgano máximo de gobierno y sus comités	El Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de la compañía.	13
		102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno		13
		102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Los miembros del Consejo de Administración son seleccionados por el Accionista Único (propiedad) Los miembros del Comité de Dirección son seleccionados por su capacidad y valía, dentro de la organización.	13
		102-25	Conflicto de intereses	Lo establece la Ley de Sociedades de Capital en Art.229 LSC; existe declaración anual de cada consejero sobre el 229. Además, el Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG regula los posibles conflictos de intereses que puedan darse en la compra, contratación, etc.	17
		102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia	El Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG establece las funciones y responsabilidades del Comité de Dirección, y en qué situaciones es necesaria la aprobación previa por parte de DEUTZ AG y su Consejo de Administración. DEUTZ SPAIN se rige por las directrices establecidas en el Plan Estratégico del grupo, el cual despliega en objetivos y acciones mediante la herramienta HK.	13, 15-17, 27, 45, 57
		102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Los miembros del Comité de Dirección son seleccionados por su capacidad y valía, dentro de la organización y representan a las distintas áreas y departamentos de la empresa (Gerencia, RRHH, Ingeniería, Producción), teniendo todos ellos amplios conocimientos en sus especialidades.	13
		102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	El Consejo de Administración supervisa y controla el buen funcionamiento de la organización y en consecuencia el desempeño de su Director General.	
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	2016	102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	DEUTZ SPAIN posee: ● Política integrada de calidad, medio ambiente y seguridad y salud. ● Política de prevención de delitos y antisoborno. ● Política de Responsabilidad Social. ● Política de Compliance Corporativo. ● Plan de Igualdad. ● Manual de buenas prácticas para la mejora de la eficiencia energética ● Protocolo COVID-19 Los impactos actuales o futuros sobre el medio ambiente y la seguridad y salud de las personas han sido identificados y evaluados según lo estipulado en el sistema integrado de gestión de la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales de DEUTZ SPAIN.	10, 12, 15-17, 19, 27, 36, 39-45, 50-57, 62-67
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.		102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo		10, 12, 19, 24-25, 27, 32-35, 38, 42-45, 50-57, 62-67



Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.		102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	Indicador 102-15	10, 12, 19, 24-25, 27, 32-35, 38, 42-45, 50-57, 62-67
		102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad		13, 15, 18-19, 69
		102-33	Comunicación de preocupaciones críticas		18-19
		102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas		18-19
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones.		102-35	Políticas de remuneración	Los miembros del consejo no reciben ninguna remuneración.	
		102-36	Proceso para determinar la remuneración	Durante 2021 se han revisado 16 salarios.	
		102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	La propiedad es la que decide cuáles son las políticas de remuneración aplicadas a la Dirección, siendo aprobadas en el Consejo de Administración. El resto de los grupos de interés es informado de estas políticas, basándose en la política de transparencia de la organización. Ver Indicadores 102-39, 202-1, 402	15, 18-19
		102-38	Relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización con la retribución total anual media de toda la plantilla	2,62	
		102-39	Relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la mejora mejor pagada con el incremento porcentual de la retribución total anual media de la plantilla.	Se ha realizado la subida salarial del 1,9% a toda la plantilla y un pago único lineal del 1,6% para toda la plantilla según convenio colectivo	
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS					
		102-40	Lista de los grupos de interés		18
		102-41	Acuerdos de negociación colectiva	La planta de Zafra posee convenio propio, mientras que los centros de Madrid y Barcelona se rigen por el convenio del metal regional.	12
	2016	102-42	Identificación y selección de grupos de interés		18



		102-43	Enfoque para la participación de grupos de interés		18-19
		102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados		19
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA					
	2016	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	DEUTZ SPAIN, S.A.U.	
		102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema		19
		102-47	Lista de temas materiales		19
		102-48	Reexpresión de la información		
		102-49	Cambio en la elaboración de informes	No se han producido	
PERFIL DE LA MEMORIA					
	2016	102-50	Periodo objeto del informe	2021	69
		102-51	Fecha del último informe	2020	
		102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual	



		102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe		69
		102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI		69
		102-55	Índice de contenidos GRI		71
		102-56	Verificación externa		70
ENFOQUE DE GESTIÓN					
	2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	La explicación de cada tema material se explica en el apartado correspondiente de la memoria y de manera más específica en este índice.	
		103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	El enfoque de cada tema material se explica en el apartado correspondiente de la memoria y de manera más específica en este índice.	
		103-3	Evaluación del enfoque de gestión	La evaluación de enfoque de cada tema material se reporta en el apartado correspondiente de la memoria mediante los impactos reportados, siendo además evaluados en la verificación externa de la presente memoria.	
DESEMPEÑO ECONÓMICO					
ENFOQUE DE GESTIÓN: DESEMPEÑO ECONÓMICO		Gestión enfocada a mantener la rentabilidad económica de sus actividades productivas, contemplando los riesgos y oportunidades asociados a los aspectos medioambientales y sociales. Crecimiento económico enfocado a contribuir positivamente en la sociedad a través de la mejora de las condiciones de los empleados, el aumento del empleo en la zona, el impacto positivo generado en los proveedores y el incremento en el pago de impuestos.			
Los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados		201-1	Valor económico directo generado y distribuido.		19
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.		201-2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.		50
El pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cu alquier otra percepción desagregada por sexo		201-3	Cobertura de las obligaciones derivadas de su plan de prestaciones	La organización no tiene previsto ahorro destinado a plan de pensiones	



Las subvenciones públicas recibidas		201-4	Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno		19																																																				
ENFOQUE DE GESTIÓN: PRESENCIA EN EL MERCADO																																																									
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	2016	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.	El 100% del salario de DEUTZ SPAIN está por encima del SMI. Los salarios regulados por convenio no establecen ningún tipo de distinción por sexo, ni en el salario fijo ni en los complementos. Se exponen en las siguientes tablas la comparativa de salarios entre hombres y mujeres por edad y categoría, y la brecha salarial.																																																					
				<table><tr><th colspan="2">Promedio salarios</th><th>2020</th><th>2021</th><th colspan="2">Brecha salarial 2021</th></tr><tr><td rowspan="2">Por Sexo</td><td>Mujeres</td><td>34.201,22 €</td><td>31.819,24 €</td><td>Equipo de Gestión</td><td>29,23%</td></tr><tr><td>Hombres</td><td>45.500,98 €</td><td>42.862,85 €</td><td>Responsable con equipo</td><td>16,19%</td></tr><tr><td rowspan="3">Por Rango de edad</td><td>< 30 años</td><td>21.878,14 €</td><td>21.432,98 €</td><td>Responsable sin equipo</td><td>9,49%</td></tr><tr><td>30-50 años</td><td>42.564,00 €</td><td>40.563,81 €</td><td>Técnicos y administrativos</td><td>1,93%</td></tr><tr><td>> 50 años</td><td>54.806,12 €</td><td>54.218,56 €</td><td>Operarios</td><td>-</td></tr><tr><td rowspan="5">Por puesto</td><td>Equipo de Gestión</td><td>74.758,17 €</td><td>66.412,22 €</td><td colspan="2" rowspan="5"><i>*Dato no reportado por motivos de confidencialidad al haber una sola persona de uno de los sexos en dicha categoría. Valores positivos a favor de los hombres y negativos a favor de las mujeres. El cálculo de brecha se ha realizado comparando las medianas de los salarios entre hombres y mujeres.</i></td></tr><tr><td>Responsable con equipo</td><td>41.324,74 €</td><td>41.492,24 €</td></tr><tr><td>Responsable sin equipo</td><td>39.292,36 €</td><td>40.543,26 €</td></tr><tr><td>Técnicos y administrativos</td><td>29.791,56 €</td><td>28.204,83 €</td></tr><tr><td>Operarios</td><td>Salario por convenio</td><td>Salario por convenio</td></tr></table>			Promedio salarios		2020	2021	Brecha salarial 2021		Por Sexo	Mujeres	34.201,22 €	31.819,24 €	Equipo de Gestión	29,23%	Hombres	45.500,98 €	42.862,85 €	Responsable con equipo	16,19%	Por Rango de edad	< 30 años	21.878,14 €	21.432,98 €	Responsable sin equipo	9,49%	30-50 años	42.564,00 €	40.563,81 €	Técnicos y administrativos	1,93%	> 50 años	54.806,12 €	54.218,56 €	Operarios	-	Por puesto	Equipo de Gestión	74.758,17 €	66.412,22 €	<i>*Dato no reportado por motivos de confidencialidad al haber una sola persona de uno de los sexos en dicha categoría. Valores positivos a favor de los hombres y negativos a favor de las mujeres. El cálculo de brecha se ha realizado comparando las medianas de los salarios entre hombres y mujeres.</i>		Responsable con equipo	41.324,74 €	41.492,24 €	Responsable sin equipo	39.292,36 €	40.543,26 €	Técnicos y administrativos	29.791,56 €	28.204,83 €	Operarios	Salario por convenio	Salario por convenio
				Promedio salarios			2020	2021	Brecha salarial 2021																																																
				Por Sexo	Mujeres		34.201,22 €	31.819,24 €	Equipo de Gestión	29,23%																																															
					Hombres		45.500,98 €	42.862,85 €	Responsable con equipo	16,19%																																															
				Por Rango de edad	< 30 años		21.878,14 €	21.432,98 €	Responsable sin equipo	9,49%																																															
					30-50 años		42.564,00 €	40.563,81 €	Técnicos y administrativos	1,93%																																															
					> 50 años		54.806,12 €	54.218,56 €	Operarios	-																																															
				Por puesto	Equipo de Gestión		74.758,17 €	66.412,22 €	<i>*Dato no reportado por motivos de confidencialidad al haber una sola persona de uno de los sexos en dicha categoría. Valores positivos a favor de los hombres y negativos a favor de las mujeres. El cálculo de brecha se ha realizado comparando las medianas de los salarios entre hombres y mujeres.</i>																																																
					Responsable con equipo		41.324,74 €	41.492,24 €																																																	
					Responsable sin equipo		39.292,36 €	40.543,26 €																																																	
					Técnicos y administrativos		29.791,56 €	28.204,83 €																																																	
Operarios	Salario por convenio	Salario por convenio																																																							
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo local	202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local.	El 82,58% de los miembros del Comité de Dirección son extremeños																																																						
ENFOQUE DE GESTIÓN: CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS																																																									
		203-1	Inversión en infraestructuras y servicios apoyados.		19																																																				



El impacto de la actividad de la sociedad en el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		203-2	Impactos económicos indirectos significativos.		67,78	
ENFOQUE DE GESTIÓN: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN						
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	2016	204	Prácticas de adquisición	Ver indicadores 308-1, 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 412-3	14-17, 19	
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		204-1	Proporción de gasto en proveedores locales.	Un 19 % de los proveedores con los que se ha trabajado en 2021, son extremeños.	14	
ENFOQUE DE GESTIÓN: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN			Gestionado desde el enfoque del cumplimiento de código de conducta, acciones que garanticen los valores corporativos y establecimiento de mecanismos de cumplimiento normativo (sistema de gestión certificado de Compliance Penal y Antisoborno).			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	2016	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.			17
		205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.			17
		205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	No ha habido		
			Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Donaciones 2021	TOTAL 2021	19
				Cáritas	6.000,00	
				Balones baloncesto	698,36	
				Donación juguetes a Zafra Solidaria	877,34	
TOTAL 2021		7.575,70				
ENFOQUE DE GESTIÓN: PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL						
		206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	No ha habido		
DESEMPEÑO AMBIENTAL						
ENFOQUE DE GESTIÓN: MATERIALES						



Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	2016	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.	Consumos en (kg) por centro de trabajo	MADRID		BARCELONA		50-53, 56-57	
					2020	2021	2020	2021		
				Consumo de aceite	4.750	3.300	2.580	2.492		
				Consumo de detergente	6	6	-	-		
				Consumo de refrigerante	509	515	405	600		
				Consumo filtros	321	311	193	234		
				Consumo de papel absorbente	180	30	200	13		
				Consumo de sepiolita		280		160		
				Consumo de trapos		75		178		
Consumo de Papel tipo folio A4	350,7	-	62,5	-						
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		301-2	Insumos reciclados utilizados.	No se utilizan insumos reciclados en el proceso de producción.						55-57
ENFOQUE DE GESTIÓN: PRODUCTOS Y SERVICIOS										
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	2016	301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado.	No se reincorpora al proceso.						
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	Debido a la actividad de la empresa no se aplican medidas para combatir el desperdicio de alimentos.									
ENFOQUE DE GESTIÓN: ENERGÍA			Gestión enfocada a la reducción de consumos dentro de la organización mediante el uso de mejores tecnologías y equipos más eficientes.							
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	2016	302-1	Consumo energético dentro de la organización.	Centro	Tipo de Combustible	Volumen combustible consumido (l)		51-52		
						2020	2021			
				Madrid	E5 (l)	7.946,91	16.726,08			
				Barcelona	E5 (l)	2.842,11	4.000,00			
				Centro	Comercializadora	Consumo eléctrico (kWh)				
						2020	2021			
				Madrid	ENDESAENERGÍA,S.A.	121.921	116.341			
				Barcelona	ENGIE ESPAÑA, S.L.U.	18.107	20.921			
	2016	302-2	Consumo energético fuera de la organización.	Información no disponible.						
		302-3	Intensidad energética.	Centro	Consumo eléctrico (kWh)	Intensidad energética 2021 (kWh/horas trabajadas)		51-52		
				Madrid	121.921	65,21				
				Barcelona	18.107	11,73				
				Centro	Consumo consumido ((kWh)	Intensidad energética 2021 (kWh/nº reparaciones)				
				Madrid	178.969	739,54				
				Barcelona	42.800	220,62				
				Factores conversión: 1 l gasoil=10,7 kWh						



		305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Información no disponible.			
		305-4	Intensidad de las emisiones de GEI.	Centro	t CO2 Alcance1 2021	Intensidad emisión (tCO2/ nº reparaciones exterior)	54
				Madrid	37	0,16	
				Barcelona	9	0,05	
				Nº reparaciones: Madrid (242), Barcelona (194)			
				Centro	t CO2 Alcance 2 2021)	Intensidad emisión (kWh/horas trabajadas)	
				Madrid	23	0,013	
				Barcelona	4	0,002	
			Horas trabajadas=1.784				
		305-5	Reducción de las emisiones de GEI.				54
Medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación generada por ruido o contaminación lumínica.				En el año 2021 se han realizado controles de todos los focos de emisión de ruido ambiental, vertidos y contaminación atmosférica, cumpliendo estrictamente todos los parámetros establecidos en la autorización ambiental y los requisitos internos de mejora.			
		305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono.	En el año 2021 se han realizado controles de todos los focos de emisión de ruido ambiental, vertidos y contaminación atmosférica, cumpliendo estrictamente todos los parámetros establecidos en la autorización ambiental y los requisitos internos de mejora.			54
		305-7	Óxidos de nitrógeno, óxidos de azufre y otras emisiones significativas al aire.	En el año 2021 se han realizado controles de todos los focos de emisión de ruido ambiental, vertidos y contaminación atmosférica, cumpliendo estrictamente todos los parámetros establecidos en la autorización ambiental y los requisitos internos de mejora.			
ENFOQUE DE GESTIÓN: EFLUENTES Y RESIDUOS			Gestión enfocada a la reducción de residuos generados y mejora de la gestión realizada.				
		306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos				55-56
		306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos				55-56



	2016	306-3	Residuos generados	Residuos generados por centro (t)	Madrid			Barcelona			55-56
					2020	2021	Destino	2020	2021	Destino	
				Aceite usado	2200	2,900	R13	2,541	1,711	R1303	
				Filtros de aceite	0,322	0,288	R13	0,516	0,220	R1302	
				Recipientes a presión	0,008	0,015	R13	0,148	0,014	R1303	
				Envases de plástico	0,260	0,260	R13	0,261	0,397	R1303	
				Refrigerante	0,317	0,342	R13	-	-	-	
				Baterías	0,186	0,124	R13	0,098	0,161	R1303	
				Absorbentes	0,372	0,419	R13	0,836	0,588	R1303	
				Agua-hidrocarburos	2,520	3,300	R13	-	-	-	
				Aguas de lavado	0,006	0	-	-	0,775	R1303	
				Anticongelante	-	342	R13	614	779	R1303	
				Papel y cartón	1330	2601	R13	241	300	R13	
				Madera	1300	305	R13	-	-	-	
	Chatarra	2520	0	-	-	2120	R13				
		306-4	Residuos no destinados a eliminación	El 100% de los residuos generados en los centros de Madrid y Barcelona son reciclados (ver 306-4)						55-56	
		306-5	Residuos destinados a eliminación	El 100% de los residuos generados e n los centros de Madrid y Barcelona son reciclados (ver 306-4)						55-56	
ENFOQUE DE GESTIÓN: CUMPLIMIENTO REGULATORIO											
	2016	307-1	Incumplimiento de la legislación y norma- tiva ambiental.	No se han dado incumplimientos de esta tipología							
ENFOQUE DE GESTIÓN: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES											
La inclusión en la política de compras de cues- tiones sociales, de igualdad de género y ambien- tales; consideración en las relaciones con pro- veedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.	2016	308-1	Nuevos proveedores que han pasado fil- tros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	100%						14	
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las rela- ciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resul- tados de las mismas.		308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	Dentro de la política de compras, en la matriz de adjudicación de compras y servicios, se valora el compromiso de los proveedores con la gestión ambiental y del medioambiente. Los posibles impactos derivados de la cadena de suministro son minimizados mediante la aplicación de cláusulas, requi- sitos e incluso supervisión/auditorías in situ a los proveedores. En concreto, DEUTZ SPAIN solo adquiere materias primas identificadas como Minerales libres de conflicto, e incluye requisitos ambientales en la evaluación de sus pro- veedores. Los proveedores de materia prima de DS son sometidos a auditorías de homologación y/o seguimiento a lo largo del año. En la adjudicación de contratos y servicios Deutz Spain valora aspectos relacionados con eficiencia energéticas, RSC y normas de Compliance. Anualmente se promueve con el proveedor el suministro de energía eléctrica procedente de fuentes renovables, información que se incluye en sus facturas.							
DESEMPEÑO SOCIAL											
ENFOQUE DE GESTIÓN: EMPLEO		Gestión desde el enfoque de generación de empleo en la comunidad, retención y atracción del talento, desarrollo personal y mejora del compromiso.									



Organización del tiempo de trabajo, número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad	2016	401	EMPLEO	El personal vinculado a la producción trabaja en régimen rotatorio de turnos de mañana, tarde y noche. Personal no vinculado a la producción presta servicios en régimen de jornada partida o continuada dentro del marco de flexibilidad horaria. El calendario laboral, pactado con la RT, establece los días laborales y no laborales. Durante 2021 se ha elaborado una instrucción para regular la desconexión digital				24-25, 32-35, 40
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;		401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	Nº despidos		2020	2021	35
				Por sexo	Hombres	5	5	
					Mujeres	1	2	
				Por edad	<30 año	0	1	
					30-50 años	4	4	
					>50 años	2	2	
				Por categoría	Equipo de gestión	0	0	
					Responsable con equipo	1	0	
		Responsable sin equipo	1		0			
	Técnicos y administrativos	3	4					
Operarios	1	3						
Organización del trabajo: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.		Número de horas de absentismo	Horas absentismo 2021	Zafra	Madrid	Barcelona	44	
			84.906	2.324,65	293			
401-2	Prestaciones sociales a los empleados	Prestaciones sociales (becas) valor de 100.018 €				39		
401-3	Permiso parental.	Todos los trabajadores de Deutz Spain que han tenido derecho a permiso parental han disfrutado de él:						
			2020	2021				
		Nº hombres que han tenido derecho a permiso de paternidad	31	26				
		Nº hombres que han disfrutado de permiso de paternidad	31	26				
		Nº mujeres que han tenido derecho a permiso de maternidad	2	3				
		Nº mujeres que han disfrutado de permiso de maternidad	2	3				



--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	100%				
		403-9	Lesiones por accidente laboral	Horas trabajadas 2021	Zafra	Madrid	Barcelona	44-45
					769.289	43.507,35	11.267,00	
		403-10	Dolencias y enfermedades laborales					44-45
ENFOQUE DE GESTIÓN: CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN								
Las políticas implementadas en el campo de la formación.		404	FORMACION Y DESARROLLO PROFESIONAL					
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.		404-1	Media de horas de formación al año por empleado					41-43
		404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición					41-43
		404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	100%				41-43
ENFOQUE DE GESTIÓN: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES								
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		405	DIVERSIDAD					40
Política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas que se constituyan en su seno, por lo que respecta a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesional de sus miembros; incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado, en particular, los procedimientos para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y los resultados en el período de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado respecto de estas cuestiones la comisión de nombramientos.		405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	Actualmente no hay ninguna mujer en el Comité de Dirección.				13



Deberán informar si se facilitó información a los accionistas sobre los criterios y los objetivos de diversidad con ocasión de la elección o renovación de los miembros del consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas constituidas en su seno.					13, 17
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Ver indicador 202-1	
ENFOQUE DE GESTIÓN: NO DISCRIMINACIÓN					
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil. Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	2016	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No ha habido	
Accesibilidad universal personas con discapacidad				Las instalaciones de DEUTZ SPAIN permiten la accesibilidad total a personas con discapacidad.	
Empleados con discapacidad.				Deutz Spain tiene reconocida la declaración de excepcionalidad del 2% de trabajadores discapacitados en empresas de más de 50 trabajadores, al usar medidas alternativas tal como establece la orden de 23/10/2008 (DOE nº209 de 29/10/2008) donde establece en su art 9.3 que las empresas que hayan optado por la aplicación de medidas alternativas deberán presentar anualmente al Servicio Extremeño Público de Empleo una memoria en donde se haga constar una descripción detallada del cumplimiento de la medida alternativa prevista. La empresa Deutz Spain optó por la medida del art 3.d, y las medidas alternativas que se emplearon fue la contratación con diversos CEE (Centros Especiales De Empleo) para el servicio de intralogística, gestión de almacén exterior y limpieza de obra. Se adaptó el acceso al personal con limitación a la movilidad. El servicio de portería está adaptado a personas discapacitadas.	
			Nº discapacitados en plantilla	2020	2021
				5	4



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



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

ENFOQUE DE GESTIÓN: INVERSIÓN					
	2016	412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	No se ha considerado necesario realizar formaciones en este ámbito.	
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.		412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Adquisición de Minerales libres de conflicto. Para el resto de las operaciones, por su tipología y ubicación de los proveedores, no se considera que exista riesgo de vulneración de los derechos humanos. Además, Deutz Spain mantiene en su política integrada ideales y medios que aseguren el cumplimiento de los derechos humanos. Esto se asegura con procesos de diligencia debida como los de: conflicto de intereses, diligencia debida para la contratación de personas o diligencia debida de socios de negocio. En la adjudicación de contratos y servicios Deutz Spain valora aspectos relacionados con eficiencia energéticas, RSC y normas de Compliance.	
ENFOQUE DE GESTIÓN: COMUNIDADES LOCALES			Gestión enfocada a la mejora de la comunidad local mediante el incremento económico y la creación de empleo.		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;		413	COMUNIDADES LOCALES		15-16, 62-67
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2016	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		15-16, 62-67
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	2016	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales- en las comunidades locales	No se han identificado impactos negativos en la comunidad local.	15-16, 62-67
ENFOQUE DE GESTIÓN: EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS, PRÁCTICAS LABORALES Y REPERCUSIÓN SOCIAL					
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.	2016	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	100% Ver indicador 412-1	
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.		414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Ver indicador 412-1	
ENFOQUE DE GESTIÓN: POLÍTICA PÚBLICA					
		415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	No se realizan	



ENFOQUE DE GESTIÓN: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES					
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	2016	416	SEGURIDAD Y SALUD CLIENTES		
		416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	DEUTZ SPAIN cumple con los requisitos establecidos, tanto legales, normativos como de sus clientes, en lo que respecta a las características de seguridad aplicables a los productos que fabrica. DEUTZ SPAIN tiene un sistema de calidad basado en normas IATF donde todos los elementos fabricados que tienen una incidencia significativa en la seguridad del usuario final quedan bajo planes de control específicos. Todos los productos químicos utilizados en los procesos y que pueden acompañar al producto final están bajo la normativa europea REACH. En concreto los productos fabricados por DEUTZ SPAIN cuentan con cotas de seguridad sobre las que se realizar un control exhaustivo. Esta clasificación de características de seguridad de producto y proceso que sirve para la priorización en la elaboración de planes de control más robustos para las mismas, siguiendo las especificaciones reglamentarias. En todo caso, las características de Seguridad, identificadas por la sigla "S", conllevan un tratamiento específico que las identifica a ojos de cualquier documento de proceso y para cualquier rol en la organización, de forma que cualquiera es capaz de visualizar que dicho control es de relevancia para la funcionalidad bajo condiciones seguras, tanto en la utilización del producto final como en sus posteriores fases de proceso.	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.		416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	No se han dado incumplimientos de esta tipología.	
ENFOQUE DE GESTIÓN: ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS					
	2016	417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	DEUTZ SPAIN cumple con los requisitos establecidos, tanto legales, normativos como de sus clientes, en lo que respecta a las características de información y el etiquetado aplicables a los productos que fabrica.	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.		417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No se han dado incumplimientos de esta tipología	
		417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No se han dado incumplimientos de esta tipología	
ENFOQUE DE GESTIÓN: PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES					
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.		418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	No se han dado reclamaciones de esta tipología	
ENFOQUE DE GESTIÓN: CUMPLIMIENTO REGULATORIO					
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	2016	419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	No se han dado incumplimientos de esta tipología	
Los indicadores GRI relacionados con los temas o aspectos relevantes han sido identificados en color rojo.					





The engine company.

