

DEUTZ

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA.
INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2025**

MANUFACTURE & RESEARCH DEVELOPMENT SITES

Estado de información no financiera. Informe de sostenibilidad 2025

DEUTZ AG LOCATIONS



1.

HEADQUARTER Köln-Porz

Floor area: ca. 276.000 m²

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

Research and Development: Combustion engines & E_DEUTZ.

DEUTZ Service: Customer service , Trainings Center.

Sequencecenter: Sequencing & picking parts for assemblies.

KÖLN-KALK

Floor area: ca. 61.000 m²

Production: Manufacturing crankcase BR 4-8L.

DEUTZ Service: Global Logistic Center for spare parts.

HERSCHBACH

Floor area: ca. 53.000 m²

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

ALSDORF FUTAVIS

Research and Development: Battery management systems.

ULM

Floor 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.

2.

MARIBOR

Research and Development.

3.

LOMAGNA DEUTZ ITALY

Floor area: ca. 33.000 m²

Employees: ca. 60 Sales & Service

Production: Value add assembly of Power Packs.

4.

ZAFRA

Floor area: ca. 74.000 m²

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

5.

SAPINO MAGIDEUTZ

Floor area: ca. 3.500 m²

Production: Gen-Set assemblies.

6.

NORCROSS

Floor area: ca. 12.500m²

Sales & Service
Headquarter of DEUTZ Corp. America.

PENDERGRASS

Floor area: ca. 11.000 m²

Production: Xchange Engines Value add assembly of Power Packs.

7.

TIANJIN

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

CHANGSHA (JV) HUNAN DEUTZ POWER CO., LTD.

Start: 2021/2022

Production: Assembly BR 5.7, D5-D13.

KUNSHAN (JV) HUNAN DEUTZ POWER CO., LTD.

Production: Assembly BR D5-D13.



MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL

Estado de información no financiera. Informe de sostenibilidad 2025

Estimados grupos de interés,

El ejercicio 2025 ha sido, sin duda, un año decisivo para nuestra organización. En un contexto económico y social exigente, marcado por profundos cambios en los modelos productivos, regulatorios y sociales, hemos demostrado que la sostenibilidad no es un eje accesorio de nuestra estrategia, sino el fundamento sobre el que construimos nuestro futuro.

Como filial en España de DEUTZ, hemos vivido de manera directa el proceso de transformación estratégica que atraviesa nuestra compañía a nivel global. La diversificación del negocio tradicional hacia nuevas actividades y soluciones de mayor valor añadido no solo responde a las demandas del mercado, sino también a la necesidad de evolucionar hacia modelos más resilientes, digitales y sostenibles. En este escenario, nuestra filial ha sabido alinearse con agilidad y pragmatismo, adaptándose a las nuevas estructuras y organizaciones definidas, y en algunos casos aportando un indudable valor al desarrollo de las diferentes unidades de negocio.

Uno de los hitos más relevantes del ejercicio ha sido la puesta en marcha de un ambicioso plan social orientado a preservar el empleo y ofrecer soluciones responsables ante los ajustes derivados de la situación de los mercados. En lugar de adoptar medidas drásticas de reducción de plantilla, optamos por un enfoque basado en el diálogo, la corresponsabilidad y la flexibilidad. El plan ofreció a nuestros profesionales la posibilidad

de revisar su vinculación con la compañía a través de excepciones voluntarias, reducciones de jornada y otras fórmulas que favorecen la conciliación de la vida personal y familiar.

La respuesta fue extraordinariamente positiva. El plan social no solo permitió adecuar la estructura organizativa a las nuevas necesidades productivas sin recurrir a despidos traumáticos, sino que reforzó la confianza interna y la percepción de la empresa como empleador responsable. En un año en el que en España se ha debatido ampliamente sobre la calidad del empleo, la reducción de jornada y la necesidad de fórmulas más humanas de reorganización empresarial, nuestra experiencia demuestra que es posible conjugar competitividad y compromiso social desde el diálogo constructivo con la representación legal de las personas trabajadoras.

En el ámbito medioambiental, 2025 también marca un antes y un después. Hemos culminado la construcción de nuestra nueva planta fotovoltaica, cuya entrada en funcionamiento está prevista para 2026. Este proyecto representa una



apuesta estratégica por las energías limpias y por la reducción progresiva de nuestra huella de carbono. La instalación nos permitirá avanzar de manera significativa hacia el autoconsumo energético, reduciendo la dependencia de fuentes externas y fortaleciendo nuestra resiliencia ante la volatilidad de los mercados energéticos.

Este hito se enmarca en un contexto nacional de fuerte impulso a la transición energética, con avances regulatorios y una creciente concienciación social sobre la necesidad de acelerar la descarbonización. Como compañía industrial, asumimos nuestra responsabilidad de contribuir activamente a los objetivos climáticos, integrando criterios de eficiencia energética en nuestras inversiones y en la gestión diaria de nuestras operaciones.

Paralelamente, hemos avanzado con determinación en nuestro plan de mejora de la competitividad industrial, con programas como el “Future Fit”, diversos proyectos de automatización de procesos de fabricación de componentes y la integración en nuestras instalaciones de un nuevo almacén logístico. El despliegue de estos proyectos y la incorporación de tecnologías avanzadas no persigue únicamente la reducción de costes o la mejora de indicadores operativos; tiene como finalidad asegurar la viabilidad a largo plazo de nuestra planta en España como centro generador de empleo estable y de riqueza para su entorno.

La automatización se ha abordado desde una perspectiva responsable, acompañándola de planes de formación y recualifi-

cación profesional para nuestros equipos. Entendemos que la transformación tecnológica debe ir de la mano del desarrollo de competencias, evitando brechas internas y favoreciendo la empleabilidad futura de nuestros profesionales. De esta forma, fortalecemos nuestra posición competitiva y contribuimos a consolidar un tejido industrial moderno y sostenible.

Especial relevancia ha tenido este año el despliegue de nuestro Programa integral de Promoción de la Salud, concebido como una iniciativa estratégica dentro de nuestro compromiso con el bienestar de las personas. Más allá del cumplimiento normativo en materia de prevención de riesgos laborales, hemos querido avanzar hacia un enfoque proactivo de cuidado integral. El programa ha incluido campañas de sensibilización sobre hábitos saludables, talleres prácticos como la Escuela de Espalda y otras iniciativas enfocadas a la prevención de enfermedades crónicas, como las sesiones de fisioterapia en nuestro servicio médico.

Asimismo, hemos reforzado los mecanismos de asistencia sanitaria para aquellos trabajadores que lo han necesitado, facilitando el acceso a servicios médicos especializados y promoviendo acuerdos que permiten una atención más ágil y personalizada. La acogida del programa ha sido muy positiva y estamos convencidos que contribuirá a consolidar una cultura corporativa en la que la salud física y emocional ocupe un lugar central.

Nuestro compromiso social trasciende el ámbito estrictamente

empresarial. Un año más, la labor de nuestra Fundación ha sido un pilar esencial de nuestra contribución a la comunidad, especialmente en Extremadura, donde mantenemos un fuerte arraigo territorial.

Durante 2025 hemos intensificado nuestro programa de becas, ampliando el número de beneficiarios y reforzando el acompañamiento académico y profesional a jóvenes y profesionales que buscan mejorar su cualificación.

Asimismo, nuestras instalaciones se han consolidado como un espacio de encuentro para iniciativas orientadas a promover la igualdad de género y la aproximación de la mujer a la industria. En un contexto en el que la diversidad y la inclusión ocupan un lugar central en la agenda pública y empresarial, hemos querido pasar de las declaraciones a los hechos, facilitando foros, jornadas y programas que visibilizan referentes femeninos y fomentan vocaciones en sectores tradicionalmente masculinizados.

Estos avances reflejan una visión de la responsabilidad social corporativa que integra empleo de calidad, transición energética, innovación tecnológica, entorno de trabajo saludable y compromiso con la comunidad. En línea con la evolución normativa europea en materia de información de sostenibilidad y con las crecientes expectativas de transparencia por parte de inversores, clientes y sociedad, continuamos fortaleciendo nuestros sistemas de reporte y gobierno corporativo, convencidos de que la rendición de cuentas es una herramienta clave

para generar confianza. 2025 ha sido un año de retos, pero también de decisiones valientes. Hemos demostrado que la transformación puede gestionarse con sensibilidad social, que la competitividad industrial es compatible con la descarbonización y que el arraigo territorial puede convivir con una visión global. Como filial, nos sentimos orgullosos de haber contribuido activamente a la evolución del grupo y de haberlo hecho manteniendo nuestros valores y nuestra responsabilidad con las personas y el entorno.

Afrontamos 2026 con la determinación de consolidar lo logrado y de seguir avanzando hacia un modelo empresarial más sostenible, innovador e inclusivo.



Reciban un cordial saludo,

Firmado,
Fernando Angulo Romero
Director General

ÍNDICE

Estado de información no financiera. Informe de sostenibilidad 2025

1.DEUTZ SPAIN

1.1. DEUTZ SPAIN	
Conoce DEUTZ SPAIN.....	9
Nuestra Historia.....	11
Misión y Visión.....	12
Órganos de gobierno	13
1.2. VALORES Y ESTRATEGIA	
Las 5Ts: creadas por las personas, para las personas	14
Principales retos desde 2022.....	15
Desempeño estratégico 2025.....	16
Principales hitos del despliegue estratégico 2025	17
Despliegue estratégico 2025 - 2027	18
Evolución estratégica hacia 2030.....	19
Nuevas unidades de negocio. Business Units (BU).....	20
1.3. PRINCIPALES PRODUCTOS Y SERVICIOS. DESEMPEÑO 2025	
Presencia y áreas de actividad	21
Planta de producción.....	22
Productividad y mejora operativa.....	23
Tasa de servicio clientes planta productiva Zafra	24
Sales & Service Center	25
Principales datos económicos	28
1.4. GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN	
Sistemas integral de gestión	29
Gestión de riesgos y oportunidades	30
Gestión de reclamaciones	32
Satisfacción de clientes	33
Resultados satisfacción clientes 2025.Sales & Service Center ...	34

1.5. NUESTRA PROPUESTA ESG Y CONTRIBUCIÓN A LOS ODS ...	36
Análisis de materialidad	37
Diálogo con los grupos de interés	39
Alineamiento estratégico con los ODS	40
Hoja de ruta 2026.....	44

2.MEDIO AMBIENTE

2.1. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL	48
2.2. CONSUMOS	
Energía	51
Materia primas.....	54
Agua.....	55
2.3. EMISIONES	
Huella de carbono	56
2.4. RESIDUOS	58
2.5. POWERTODEUTZ: PLANTA PILOTO DE HIDRÓGENO VERDE EN ZAFRA	59
2.6. CAMBIO CLIMÁTICO	60

3.GOVERNANZA

3.1. SISTEMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO	64
3.2. CÓDIGO DE CONDUCTA DEUTZ	66
3.3. EL COMPROMISO DE DEUTZ CON LOS DERECHOS HUMANOS.....	67
3.4. DILIGENCIA DEBIDA EN LA CADENA DE SUMINISTROS	68



4 .SOCIAL

4.1. PLAN SOCIAL 2025: ADAPTACIÓN RESPONSABLE	72
4.2. COMPROMISO CON EL EMPLEO DE CALIDAD	73
4.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL.....	77
4.4. UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO	79
Actuaciones destacadas del Servicio de Prevención	80
Promoción de la salud y bienestar 2025.....	82
Observatorio de Seguridad	83
Reconocimiento Premios Prever	84
4.5. IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	
II Plan de Igualdad	85
4.6. FORMACIÓN, TALENTO Y DESARROLLO	
Un intercambio que suma talento y experiencia	88
El valor de la experiencia.....	89
Formación	90
Programa Talento DEUTZ	92
4.7. TRANSFORMACIÓN CULTURAL Y COMUNICACIÓN.....	93
Comunicación y participación.....	95
4.8. EVENTOS Y VISITAS DESTACADAS.....	97
4.9. CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD	
Donaciones y patrocinios	102

Colaboración con centros especiales de empleo	104
Nuestra Fundación DEUTZ BUSINESS SCHOOL	105
Eventos destacados	108
Becas DEUTZ BUSINESS SCHOOL	109
Colaboraciones.....	110
Empresas miembro del consejo asesor.....	111

5 .ACERCA DE ESTA MEMORIA

5. ACERCA DE ESTA MEMORIA.....	115
ANEXO	
ANEXO I. Información cuantitativa.....	118
ANEXO II. Respuesta a requisitos de la Ley 11/2018.....	131
ANEXO III. Materialidad - GRI	144
ANEXO IV. Índice de contenidos GRI	145



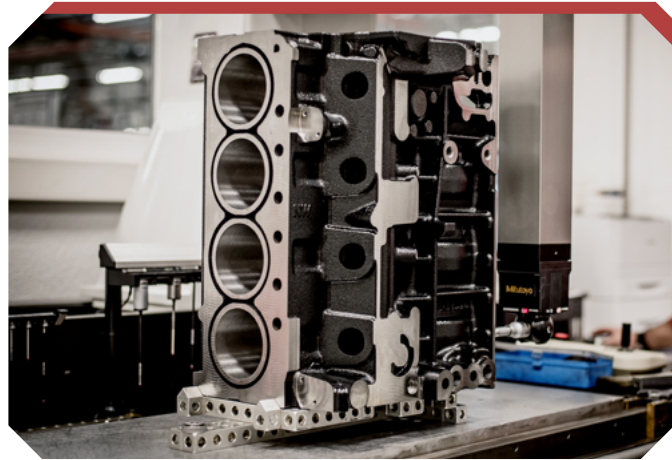
DEUTZ SPAIN



Conoce DEUTZ SPAIN

DEUTZ Spain es la filial en España del Grupo internacional alemán DEUTZ AG, compañía con más de 150 años de trayectoria y referente global en el desarrollo de motores y soluciones de propulsión para aplicaciones industriales. Desde España, DEUTZ Spain desempeña un papel estratégico dentro del grupo, combinando actividad industrial, comercial y de servicios, y contribuyendo de forma activa al posicionamiento y competitividad de la marca en el mercado ibérico.

DEUTZ Spain desarrolla su actividad a través de tres centros de trabajo, que permiten dar respuesta integral a lo largo de la cadena de valor. La compañía cuenta con una planta de producción ubicada en la localidad de Zafra (Badajoz), dedicada a la fabricación de componentes para motores; esta constituye un elemento clave dentro del sistema productivo del Grupo DEUTZ. Esta instalación desarrolla su actividad bajo exigentes estándares de calidad, eficiencia y control medioambiental, integrando la sostenibilidad como un eje fundamental de la



gestión industrial y promoviendo la optimización de recursos, la prevención de impactos y la mejora continua de los procesos.

Como parte del Grupo multinacional DEUTZ AG, DEUTZ Spain opera bajo un marco común de políticas corporativas, principios éticos y sistemas de gestión que garantizan el cumplimiento normativo y la coherencia con los objetivos estratégicos globales. Al mismo tiempo, mantiene una gestión local responsable, adaptada al contexto legislativo, social y ambiental de los entornos en los que desarrolla su actividad, integrando criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en la toma de decisiones y en la gestión diaria.

Nos aseguramos de que el mundo siga en movimiento





Este enfoque permite a DEUTZ Spain consolidarse como una organización comprometida con la sostenibilidad, basada en relaciones de confianza y transparencia con sus grupos de interés y orientada a contribuir de forma positiva al desarrollo económico, social y ambiental de su entorno, en coherencia con los valores y la estrategia del Grupo DEUTZ.

De forma complementaria, DEUTZ Spain desarrolla su actividad comercial y de servicios desde su centro de San Fernando de Henares (Madrid), donde se llevan a cabo las labores de comercialización de motores y la prestación de servicios de reparación y soporte técnico. Este centro actúa como punto de referencia para clientes y distribuidores, asegurando una atención cercana y especializada que contribuye a maximizar el rendimiento, la fiabilidad y la vida útil de los equipos. Asimismo, DEUTZ Spain dispone de un centro en Lliça de Vall (Barcelona), especializado en servicios de reparación, que refuerza la capacidad técnica y operativa, permitiendo además ofrecer una respuesta ágil y eficiente en el territorio, en línea con los estándares de servicio del Grupo DEUTZ.

Junto a su actividad industrial y de servicios, DEUTZ Spain articula su compromiso con el desarrollo del talento y la generación de conocimiento a través de su Fundación “DEUTZ Business School”, una iniciativa estratégica orientada a la formación técnica, el fortalecimiento de capacidades y la conexión entre industrial y entorno educativo. La Fundación constituye un pilar clave en la apuesta de la organización por la capacitación continua, facilitando programas formativos especializados,

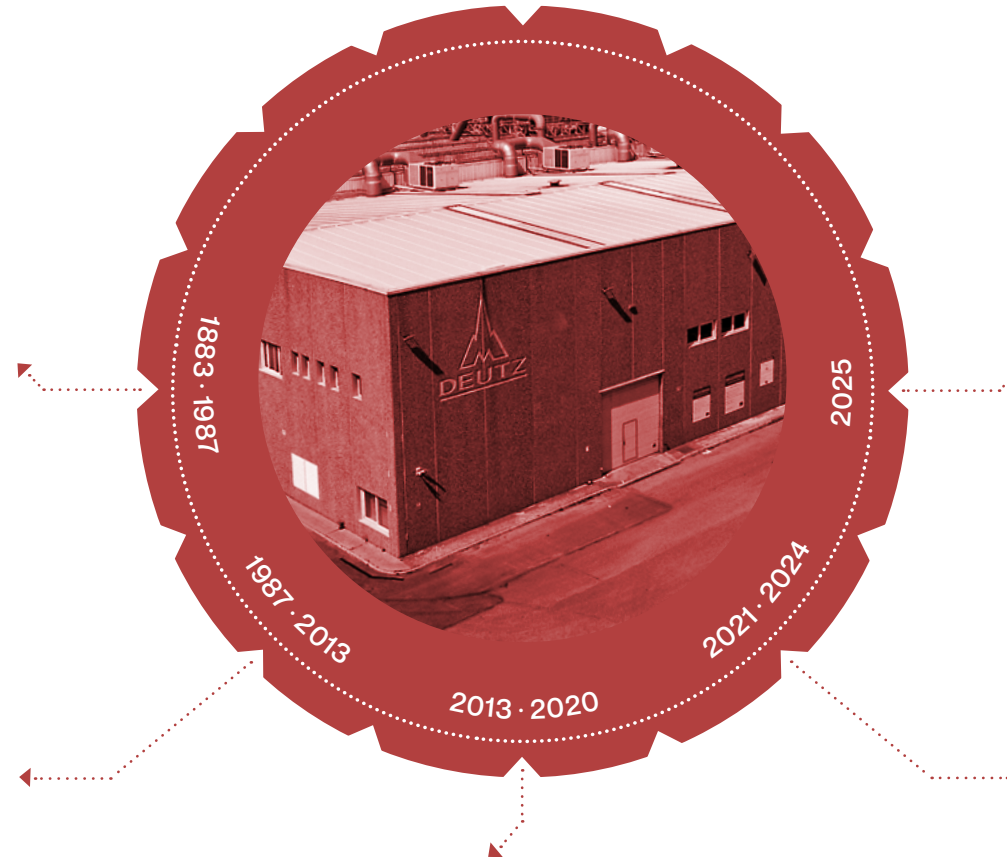
acciones de desarrollo profesional y espacios de aprendizaje orientados tanto al equipo humano de la compañía como a profesionales y estudiantes de la región. De este modo, DEUTZ Spain contribuye activamente a la mejora de la empleabilidad, la transferencia de conocimiento técnico y el fortalecimiento del tejido industrial local.





Nuestra Historia

- Fundación de la empresa DIAZ DE TERÁN en Zafra (DITER).
- Fundición de hierro, elaboración de maquinaria agrícola.
- Primera patente de un motor DITER.
- Nacimiento de la primera gama de motores monocilíndricos fabricados en España.
- MWM adquiere la mayor parte de las acciones de DITER.
- El grupo alemán KHD (Köckner Humboldt DEUTZ. Actual DEUTZ AG), absorbe a MWM.
- Expansión de la organización y ampliación de la actividad.
- Primera empresa en Extremadura en conseguir el certificado ISO 9001 de calidad.
- DEUTZ apuesta por la Filosofía LEAN.
- Primera empresa en España en implantar la Formación Profesional DUAL.
- Apertura Service Center de Madrid.



- Inicio de la fabricación de bloques.
- Apertura Service Center Barcelona.
- Construcción del edificio de la Fundación Business School y posterior comienzo de actividad.
- Obtención de certificación en eficiencia energética.
- Creación de la Sociedad DEUTZ Global Service Center.

- Inauguración de la planta piloto de hidrógeno verde.
- Firma de acuerdo estratégico entre JLG y DEUTZ Spain.
- Premio de Prevención de Riesgos Laborales Prever en la categoría ESG innova.
- Celebración del Family Day en los centros de San Fernando y Lliça de Vall.
- Premio Prevención de riesgos laborales: Excelencia en la gestión de riesgos.
- Premio Nacional a la mejor Estrategia en compras.
- Inicio del autoconsumo eléctrico a través de energía fotovoltaica.
- Consumo energía 100% renovable.
- Finalización del proyecto de la planta de hidrógeno.
- Inicio de la fabricación serie para John Deere.



Misión & Visión

DEUTZ SPAIN, alinea su misión y visión con el Grupo DEUTZ.

VISIÓN Nuestra Visión es consolidarnos como un referente en España en la fabricación de componentes y en la prestación de soluciones integrales de motores y servicios asociados, contribuyendo activamente a la transición hacia tecnologías de propulsión más eficientes y sostenibles. Aspiramos a ser una organización innovadora, resiliente y orientada al futuro, capaz de anticipar los retos del sector y de generar valor para el Grupo DEUTZ, nuestros clientes, las personas que forman parte de la organización y la sociedad en su conjunto.

MISIÓN Desde su fundación en el año 1864, la misión de DEUTZ Spain ha sido contribuir al desarrollo de soluciones de propulsión eficientes, fiables y sostenibles, aportando valor a nuestros clientes a través de la fabricación de componentes, la comercialización de motores y la prestación de servicios técnicos de alta calidad. Como parte del Grupo DEUTZ AG, desarrollamos nuestra actividad con un firme compromiso con la innovación tecnológica, la excelencia operativa y la mejora continua, integrando criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en la gestión diaria. DEUTZ Spain trabaja para ofrecer productos y servicios que respondan a las necesidades actuales del mercado, fomentando un uso responsable de los recursos, garantizando el cumplimiento normativo y promoviendo un entorno de trabajo seguro, inclusivo y orientado al desarrollo profesional.

VALORAMOS NUESTROS
CONOCIMIENTOS.

MANTENEMOS NUESTRO
**ESPÍRITU
PIONERO.**

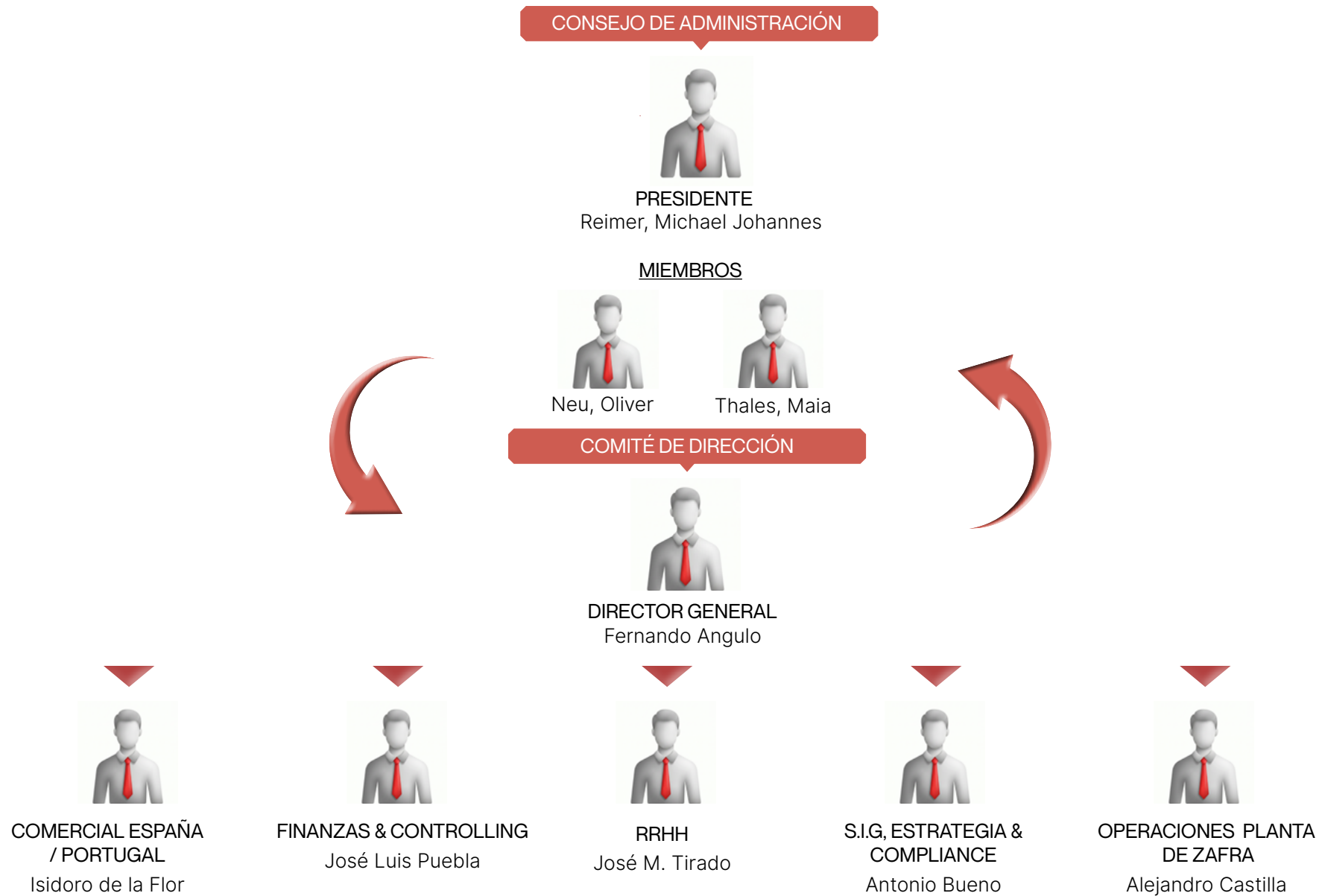
NOS MUEVE
LA PASIÓN.

SOMOS UN
EQUIPO.

ASUMIMOS
**RESPONSABI-
LIDADES.**



Órganos de gobierno



1 VALORES Y ESTRATEGIA

2



Las 5Ts: creadas por las personas, para las personas

DEUTZ Spain continúa avanzando en el despliegue y consolidación de los valores del Grupo, las 5T (Trust, Transparency, Truth, Team y Tenacity), que constituyen la base de nuestra cultura corporativa y de nuestra forma de trabajar.

TRUST

Queremos trabajar con personas en las que confiamos. Para generar confianza, **haz lo que dices que harás y alinea las expectativas.**

TRANSPARENCY

Transparencia es **compartir conocimientos, construir relaciones saludables y resolver conflictos.** Debemos ser transparentes sobre intenciones, sentimientos, decisiones y motivos, y vivir la transparencia de forma bidireccional.

TRUTH

La **verdad se basa en hechos**, no en opiniones. Necesitamos mentalidades abiertas y flexibles que nos ayuden a encontrar las mejores soluciones.

Estos principios tienen como objetivo orientar las decisiones, fortalecer la confianza interna y externa así como reforzar un modelo de gestión basado en la responsabilidad, la colaboración y la mejora continua. Durante 2025 se ha mantenido su integración activa en la organización, asegurando su aplicación en el día a día y en la relación con nuestros grupos de interés.

TEAM

Equipo es saber que podemos **hacer más juntos que por separado** y contribuir con la parte que nos corresponde para alcanzar los objetivos. Tenemos que **apoyar** a otros miembros del equipo.

TENACITY

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



Principales retos desde 2022

2022

Recuperación post-COVID y disrupciones en la cadena de suministro:

Tuvimos que enfrentarnos con coraje y esfuerzo a resolver todos los problemas de disrupción de la cadena de valor en pleno crecimiento post-pandemia.

Incrementos en coste de energía y materiales por la Guerra de Ucrania, que nos obligó a ser más imaginativos (f.e. PV 2).

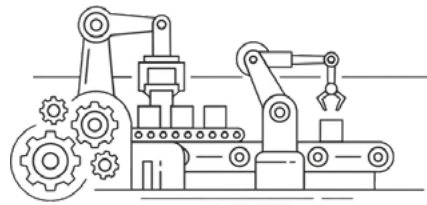


2023

Comienzo de la recesión:

Preparamos nuestras capacidades para iniciar el 3º turno en la banda 5 al mismo tiempo que ambicionamos alcanzar los 140T motores en el año 2024 y nos enfrentamos a los desafíos del DS.

El 4Q nos dio una indicación de la recesión que venía.



2024

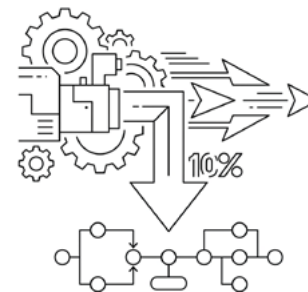
La recesión se profundiza y se apunta a una reducción del coste del 10%

Iniciamos la regulación de personal en el 1º trimestre, seguido del ERTE para todo el 2º semestre del año.

Ajustamos costes y capacidades.

Desplegamos ideas y proyectos con la ambición de mejorar el 10% nuestro coste total:

Road Map Vision 2027.



2025

La recesión persiste:

Desplegamos los proyectos planificados al mismo tiempo que nos preparamos para los nuevos retos futuros: Kalk, Motor 3.9L, Nuevo almacén Logístico, Planta PV.

Decidimos ajustar Plantilla y estructura para asegurar el éxito de las medidas de optimización y pusimos en marcha un Plan social con objetivo de reducir 1,7 Mio €.



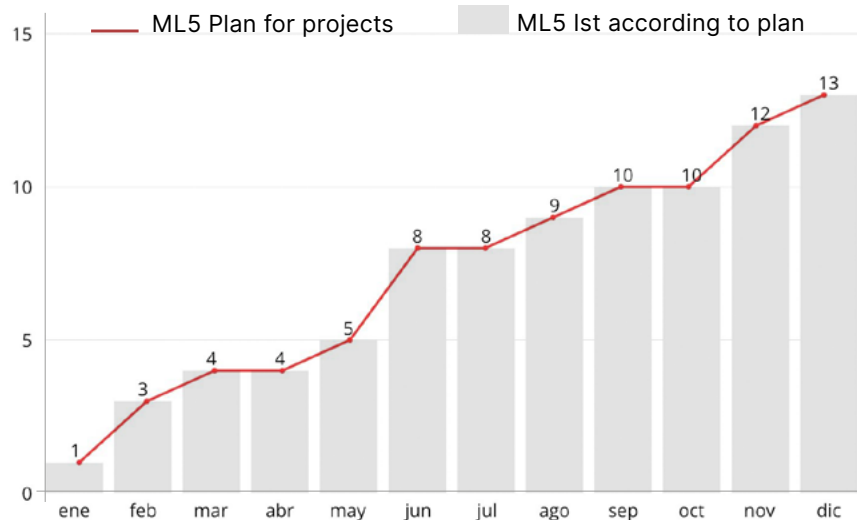


Desempeño estratégico 2025

Durante 2025 DEUTZ Spain continuó avanzando en su despliegue estratégico, manteniendo una clara alineación con las directrices y prioridades definidas por el Grupo. Este enfoque garantiza la coherencia entre la estrategia local y los objetivos corporativos, reforzando la creación de valor sostenible.

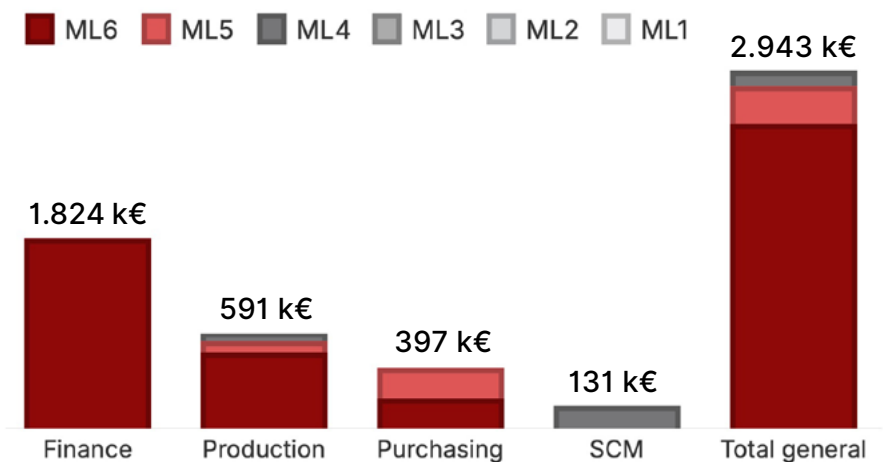
DEUTZ Spain gestiona sus iniciativas bajo un marco común de seguimiento y evaluación (PMO), que permite medir de forma sistemática el grado de ejecución así como cuantificar los impactos económicos asociados a cada proyecto. Este modelo de gobernanza asegura la eficiencia en la implementación de las iniciativas y facilita la toma de decisiones basada en resultados.

Efficiency of implementation (ML5 complete), in nº of projects accumulated



A cierre de 2025, la evaluación realizada mediante la herramienta PMO refleja un cumplimiento del 100% del Plan estratégico, alcanzando un impacto económico de 2,5 M€ en ML6, frente a un objetivo inicial de 2,9 M€, lo que confirma la efectividad del modelo de gestión y la capacidad de ejecución de la organización.

Evaluated impact per ML status, in k€





Principales hitos del despliegue estratégico 2025

PROYECTOS DE AUTOMATIZACIÓN



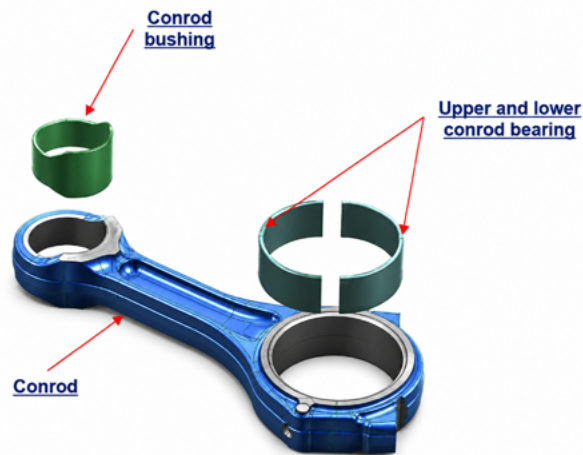
NUEVA PLANTA FOTOVOLTAICA



NUEVO ALMACÉN LOGÍSTICO

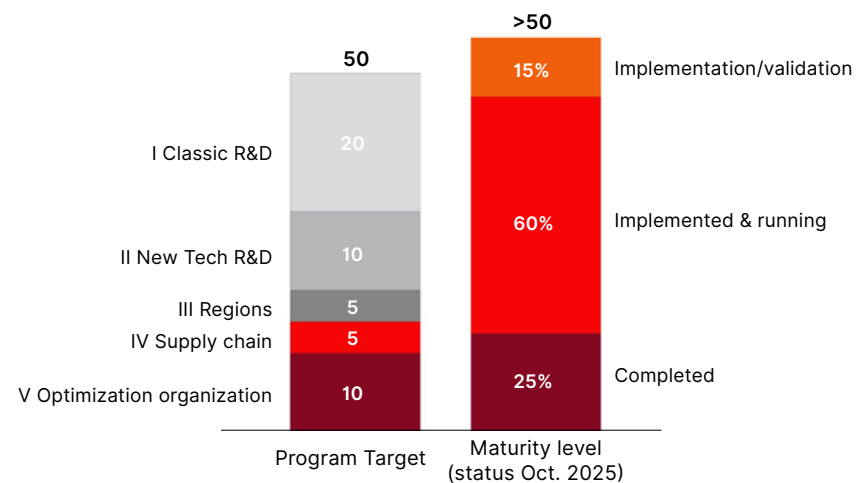


MATERIAL COST IMPROVEMET



FUTURE FIT

Future Fit cost program (in € million)

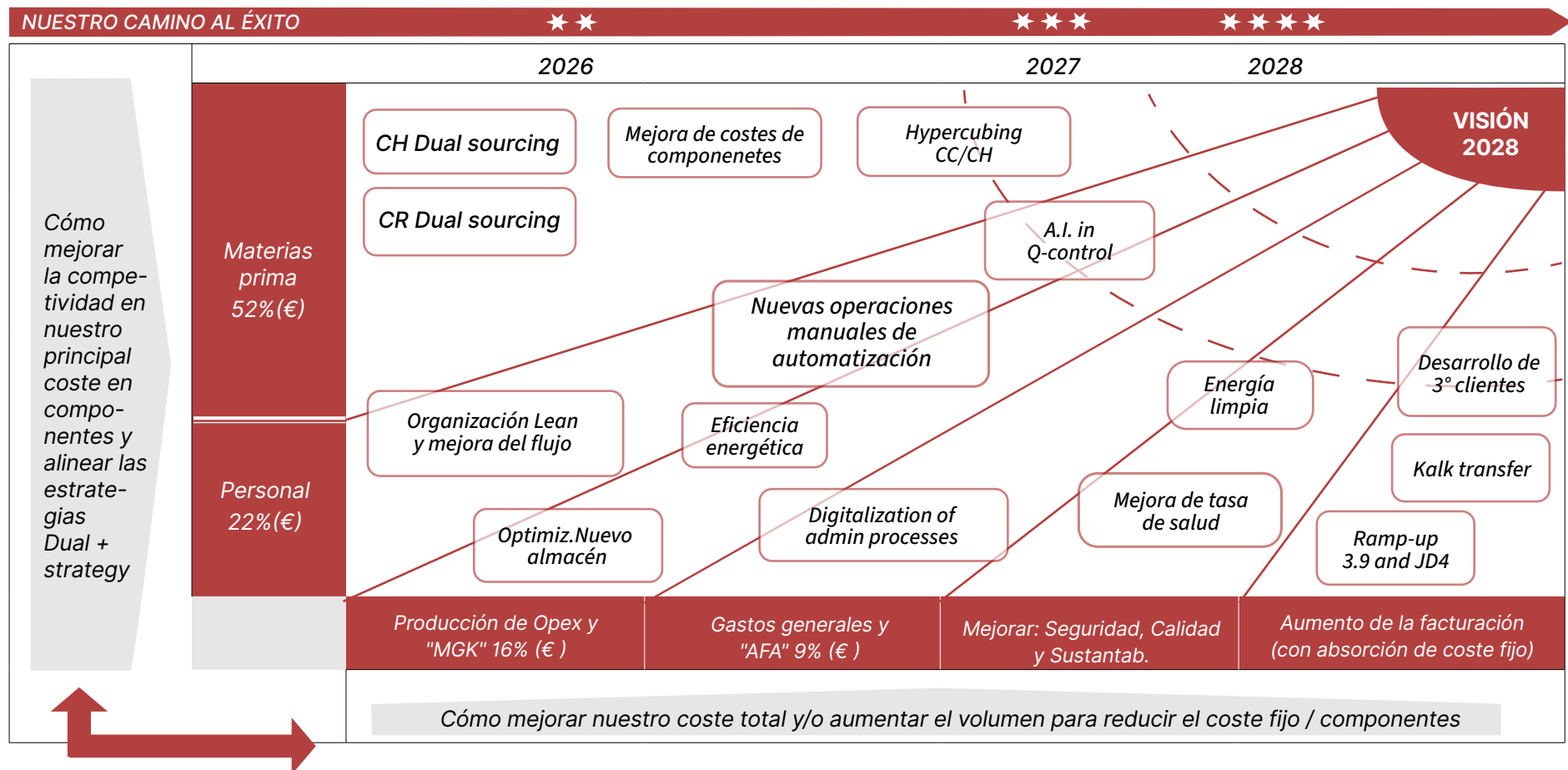




Despliegue estratégico 2025 - 2027

El plan estratégico de DEUTZ Spain establece las principales líneas de actuación para reforzar la competitividad y sostenibilidad en DEUTZ Spain en coherencia con la estrategia DUAL+. La hoja de ruta integra iniciativas orientadas a la optimización de costes, modernización industrial, digitalización de procesos y mejora de la eficiencia energética y operativa.

Estas acciones permiten gestionar de forma estructurada los principales riesgos y oportunidades del entorno industrial, fortalecer la resiliencia de la planta y avanzar hacia un modelo productivo más eficiente y sostenible.





Evolución estratégica hacia 2030

DEUTZ avanza en la transformación de su modelo de negocio, evolucionando de una compañía centrada exclusivamente en motores hacia un proveedor diversificado de sistemas y soluciones tecnológicas. Esta evolución estratégica responde a la necesidad de reforzar la resiliencia del negocio, ampliar el alcance tecnológico y adaptarse a un entorno industrial en constante cambio.

La Visión 2030 se sustenta en la consolidación y desarrollo de múltiples áreas de actividad: Engines, Service, New Tech,

Energy y Defense, con el objetivo de diversificar ingresos, reducir riesgos asociados a la concentración de producto y generar nuevas oportunidades de crecimiento sostenible.

Este enfoque amplía la propuesta de valor de la compañía, fortalece su posicionamiento competitivo y sentando las bases para THE NEXT DEUTZ: una organización robusta, tecnológica y orientada a soluciones integrales.

De una empresa de un solo producto hoy...



**Resiliencia y enfoque
tecnológico más amplio**

*... a un proveedor de sistemas y soluciones
para múltiples empresas en 2030*

Motores

Servicio

New Tech

Energía

Defensa

DEUTZ = La compañía de motores

El próximo DEUTZ



Nuevas unidades de negocio. Business Units (BU)

El Grupo DEUTZ ha puesto en marcha un modelo de dirección más segmentado y orientado a resultados, estructurando la actividad en unidades de negocio con objetivos y retos de ejecución diferenciados.

Este enfoque permite adaptar la gestión y los KPIs a cada área: motores, servicio, NewTech, Energía y Defensa, reforzando la disciplina en la ejecución, la eficiencia en la asignación de recursos y la orientación a márgenes específicos por negocio. Con ello, DEUTZ avanza hacia una gestión más exigente, focalizada en la rentabilidad sostenible y la creación de valor a largo plazo.



MOTORES

- Impulsar la reducción de costes estructurales
- Garantizar la ejecución de proyectos clave: cartera de productos ampliada



SERVICIO

- Proyectos de crecimiento en América y EMEA
- Centro logístico global en Colonia modernizado



NEW TECH

- Incorporación de UMS
- Fusión de carteras tecnológicas para todas las áreas de aplicación



ENERGÍA

- Crecimiento continuo, impulsado por BSPS
- Reestructuración de Mág-DEUTZ



DEFENSA

- Ascenso con crecimiento rentable
- Adquisición del Grupo SOBEK y asociación estratégica con ARX Robotics

PRINCIPALES PRODUCTOS Y SERVICIOS. DESEMPEÑO 2025

Estado de información no financiera. Informe de sostenibilidad 2025



Presencia y áreas de actividad



DEUTZ SPAIN – ZAFRA PLANTA DE FABRICACIÓN

Fabricación y montaje de componentes para motores.

- Bloque motor
- Culata
- Biela
- Engranaje
- Tapa de cojinete



DEUTZ SPAIN – BARCELONA SERVICE CENTER

• Prestación de servicios de reparación, mantenimiento y garantía.



DEUTZ SPAIN – MADRID SALES & SERVICE CENTER

• Comercialización de motores a grandes fabricantes.

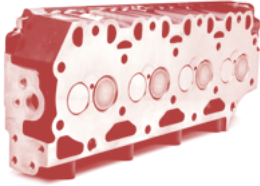
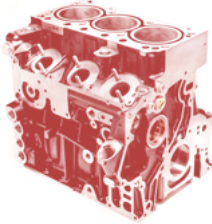
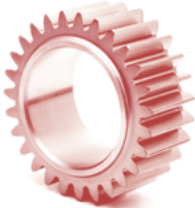




Planta de producción.

Desempeño 2025

La amplia experiencia de DEUTZ Spain en el mecanizado y montaje de componentes para motores, acumulada a lo largo de más de 70 años de actividad industrial, ha permitido consolidar a la compañía como un proveedor estratégico dentro del Grupo DEUTZ. Gracias a este conocimiento especializado, DEUTZ Spain suministra componentes clave como culatas, bielas, engranajes y bloques de motor diésel destinados a las plantas del Grupo en Alemania.

Datos de fabricación				
 Producción	154.301	50.248	485.349	364.706
 Superficies	6.669 m²	3.228 m²	1.932 m²	2.235 m²
 Familias de	15	8	13	9
 Personas Trabajadoras	119	66	29	32



Productividad y mejora operativa

En 2025, la planta de producción de Zafra registró un incremento en la productividad del 1%, impulsado por el despliegue progresivo de proyectos de automatización en distintas líneas de fabricación. Estas iniciativas permiten optimizar procesos, mejorar la eficiencia operativa y reforzar la competitividad industrial.

La integración completa de los nuevos sistemas está prevista para 2026, ejercicio en el que se espera consolidar plenamente su impacto en términos de eficiencia, calidad y productividad.

Proyectos estratégicos

- *Traslado de la línea de bloques de Kalk*

Durante 2025, se inició el proyecto de traslado de la línea de fabricación de bloques de la planta de Kalk, este traslado incluye el rediseño del proceso productivo y la planificación de los nuevos medios de fabricación.

A finales de 2025, se integraron las nuevas máquinas CNC previstas en el proyecto y se redefinieron los flujos de producción para incorporar nuevos tipos de bloques reforzando la capacidad industrial y la flexibilidad operativa de la planta.

- *Automatización de líneas clave*

Se ha avanzado además en la automatización de las líneas de fabricación de culatas 2.9 y bloques 3.6, así como en la

primera fase de la unificación de operaciones de torneado y rectificado de engranes.

Estos proyectos contribuyen a una mayor eficiencia en el uso de recursos, a la estandarización de procesos y el desarrollo de un modelo productivo más avanzado y adaptable, alineado con la estrategia industrial del Grupo.





Tasa de servicio clientes planta productiva Zafra

En 2025, la planta productiva de Zafra alcanzó una tasa de servicio al cliente del 99,8%, superando el objetivo anual establecido del 99%. Este resultado refleja la elevada fiabilidad operativa de la planta y su capacidad para garantizar el suministro.

El mantenimiento de niveles de servicio cercanos al 100% en un entorno de alta exigencia logística y coordinación internacional demuestra la solidez de los procesos de planificación, producción y gestión de pedidos.

Este desempeño contribuye directamente a la sostenibilidad económica del negocio, al fortalecimiento de relaciones a largo plazo y a la reducción de ineficiencias asociadas a retrasos o incidencias en el suministro.



99%

Tasa de servicio a cliente
objetivo 2025



99,8%

Tasa de servicio a cliente
alcanzada en 2025



Sales & Service Center. Desempeño 2025

En el marco de su estrategia de desarrollo y fortalecimiento del área de servicios, DEUTZ Spain ha formalizado un acuerdo estratégico con JLG EMEA, mediante el cual, desde el 1 de julio de 2025, DEUTZ Spain asume un papel clave en la gestión integral del servicio técnico de JLG en España. Esta colaboración refuerza el compromiso de ambas organizaciones con la calidad, la fiabilidad y la satisfacción del cliente, y permite ofrecer un servicio técnico más ágil, cercano y especializado en todo el territorio nacional.

Para DEUTZ Spain, esta alianza supone un avance significativo dentro de su estrategia Dual+, orientada a ampliar su propuesta de valor en el ámbito del servicio integral. Asimismo, consolida su posicionamiento en el sector de equipos de elevación, poniendo al servicio de los clientes el conocimiento técnico y la experiencia acumulada por la organización.

Entre los principales beneficios derivados de esta colaboración destacan la reducción de los tiempos de respuesta, una mayor disponibilidad de repuestos originales y la prestación de una asistencia técnica especializada y homogénea en todo el país, contribuyendo así a una mejora continua del servicio y a la creación de valor sostenible para clientes y usuarios y usuarias finales.



Isidoro de la Flor, Head of Sales & Service DEUTZ SPAIN y David Courtin, General Manager JLG Service Operations.





Durante el periodo 2022-2025, el negocio de Service ha mostrado una evolución positiva y sostenida, impulsada tanto por el crecimiento en la venta de repuestos y motores X-Change como por el servicio en campo. Esta tendencia refleja la apuesta por un modelo de negocio cercano al cliente y orientado a la extensión de la vida útil del motor, contribuyendo a una mayor eficiencia operativa y a un uso más responsable de los recursos. El fortalecimiento del área de Service contribuye un pilar clave en la estrategia de crecimiento sostenible de la organización, al generar valor económico a largo plazo y fomentar relaciones duraderas con los clientes.

El aumento progresivo del número de reparaciones realizadas en los Service Center de Madrid y Barcelona refleja la consolidación de un modelo orientado a la reparación, reacondicionamiento y extensión de la vida útil de los equipos. Este enfoque contribuye directamente a la reducción del consumo de materias primas, la minimización de residuos y la disminución de la huella ambiental asociada a la fabricación de nuevos productos.

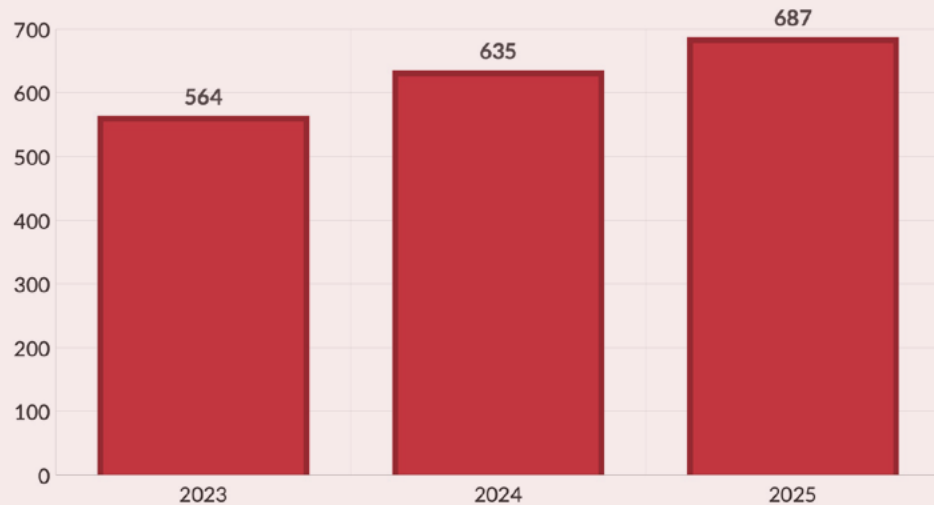
Evolución negocio Service (k€)



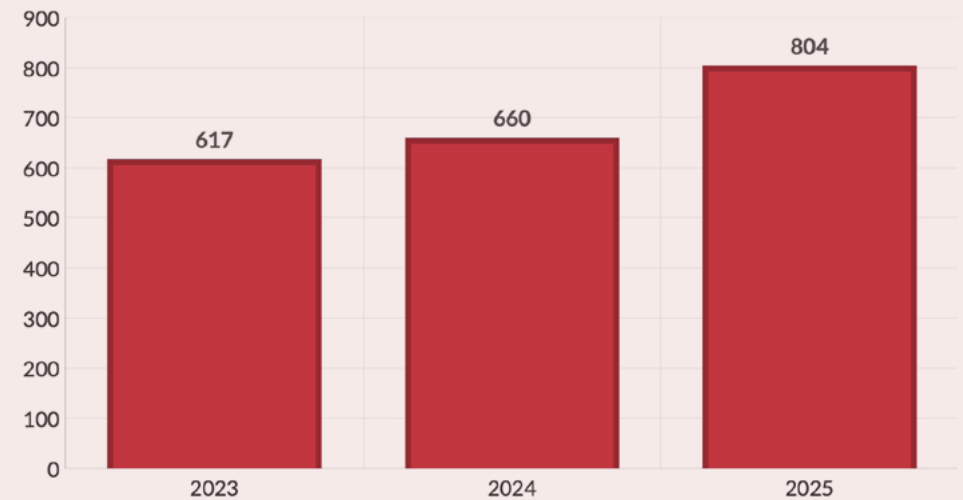
A través de la capacidad de mantenimiento y reparación, DEUTZ Spain impulsa principios de economía circular, favoreciendo un uso más eficiente de los recursos y ofreciendo a los clientes soluciones que combinan la fiabilidad operativa y menor impacto ambiental.

El crecimiento sostenido de la actividad del Service Center constituye así un elemento clave de la estrategia ambiental de la compañía.

Evolución número de reparaciones Service Center Madrid



Evolución número de reparaciones Service Center Barcelona





Principales datos económicos

DEUTZ Spain desarrolla 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, sociales y de buen gobierno corporativo.



Datos económicos (en Euros)	2022	2023	2024	2025
Ingresos	164.804.711	163.173.534	124.456.802	123.667.786,59
Costes operacionales	130.246.326	131.164.018	98.844.226	93.441.447,59
Salarios personas trabajadoras	28.018.741	29.865.336	24.859.808	25.874.256,88
Beneficios Sociales personas trabajadoras	930.978	940.800	608.718	599.018,95
Pagos a proveedores	110.724.474	110.067.425	71.306.051	78.868.249,16
Pagos a la Administración Pública	144.243	108.673	102.155	111.459,93
Donaciones a la comunidad	7.200	7.175	10.727	9.743,26
Inversiones en Infraestructuras	4.761.569	8.673.598	11.139.977	10.427.108,41

14 GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN



Sistema integral de gestión

En DEUTZ Spain, los sistemas de gestión constituyen un pilar fundamental para garantizar una gestión responsable, eficiente y alineada con los principios de sostenibilidad del Grupo. A través de la implantación y mantenimiento de sistemas de gestión certificados, la organización asegura el cumplimiento de los requisitos legales y normativos aplicables, la mejora continua de sus procesos y la integración de criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en su actividad diaria. La apuesta por la certificación de estos sistemas conforme a estándares internacionales reconocidos refleja el compromiso de DEUTZ Spain con la transparencia, la excelencia operativa y la mejora continua. Estas certificaciones no solo avalan la eficacia de los sistemas implantados, sino que constituyen una herramienta clave para evaluar el desempeño, establecer objetivos de mejora y avanzar hacia modelos de gestión cada vez más sostenibles y resilientes.



ISO 9001:2015
Sistemas de gestión de la calidad.



Huella Carbono
GHG Protocol.



ISO 14001:2015
Sistemas de gestión ambiental.



UNE 19601:2015
Sistemas de gestión de compliance penal.



ISO 37001:2016
Sistemas de gestión antisoborno.



ISO 50001:2018
Sistemas de gestión de la energía.



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



Verificación GRI
de la Memoria de sostenibilidad.



Gestión de riesgos y oportunidades

DEUTZ Spain dispone de un sistema estructurado para la identificación y gestión de riesgos y oportunidades a corto, medio y largo plazo, integrado en los procesos de gestión. Este sistema permite identificar de forma temprana aquellos factores que pueden afectar al desempeño de la organización y facilita la adopción de medidas preventivas y de mitigación adecuadas.

A través de un proceso estandarizado, todas las personas trabajadoras de DEUTZ Spain pueden reportar riesgos y oportunidades detectados a cualquier nivel de la organización que tengan impacto sobre los procesos.

Los propietarios y propietarias de procesos desempeñan un papel clave en este sistema, revisando periódicamente junto con sus equipos los factores de vigilancia definidos, los principales indicadores operativos, las acciones de mejora en curso, el control presupuestario y el contexto organizativo existente. Este primer nivel de análisis permite una gestión cercana y proactiva de los riesgos y oportunidades asociadas a cada proceso.

Asimismo, el sistema establece criterios claros de comunicación y escalado a niveles superiores de la organización cuando los riesgos identificados no pueden ser gestionados en este primer nivel o cuando su nivel de impacto y probabilidad son significativos. De este modo, se garantiza una gestión coherente, coordinada y eficaz de los riesgos y oportunidades, alineada con los objetivos estratégicos y de sostenibilidad de DEUTZ Spain.

GRUPO DEUTZ

Escalación :
Comité Operativo
Comisión económica

Gestión del riesgo del proceso:
Identificación del riesgo
Seguimiento plan de acciones preventivas y / o mitigadoras



Destacar de este proceso de gestión de riesgos y oportunidades en DEUTZ Spain que se apoya además en una estructura de gobernanza claramente definida, articulada a través de órganos específicos que garantizan un análisis riguroso y una toma de decisiones coordinada en función de la naturaleza y el impacto de los riesgos identificados.

El **Comité Operativo** es el máximo órgano responsable de la gestión de riesgos y oportunidades con impacto en la operativa de la organización. Integrado por las personas responsables de los principales procesos, permite una visión transversal y coordinada, así como la escalación al Grupo de aquellos riesgos que, por su relevancia, como los asociados al suministro, requieran de apoyo o medidas específicas de mitigación.

Por su parte, la **Comisión Económica** es el órgano encargado de la gestión de riesgos y oportunidades con impacto económico. Formada por las personas responsables de temas financieros y responsables operativos, define las políticas económicas necesarias para gestionar impactos significativos en la cuenta de resultados, incluyendo medidas de provisión, repercusión al cliente o reducción de costes.

COMITÉ OPERATIVO

Gestión de riesgos operativos



Personas responsables de procesos

Decisiones de escalación al Grupo

Medidas preventivas y mitigadoras

COMISIÓN ECONÓMICA

Gestión de riesgos económicos



Expertos en materia financiera

Políticas de provisión, cargo a cliente o reducción

Impacto en la cuenta de resultados



Gestión de reclamaciones

DEUTZ Spain dispone de un sistema estructurado de gestión de reclamaciones que permite dar una respuesta eficaz y en plazos adecuados a las solicitudes y reclamaciones de sus clientes. Este sistema se basa en el análisis de las incidencias

recibidas y en la identificación de la causa raíz, con el objetivo de definir e implementar acciones correctivas que eviten su repetición y contribuyan a la mejora continua de los procesos y del servicio ofrecido.

SISTEMA DE GESTIÓN DE RECLAMACIONES

Reclamación	Registro	Análisis	Medidas correctivas	Comunicación al cliente	Cierre
Las reclamaciones de cliente se reciben a través del portal del cliente, email directo o a través de la web de DEUTZ Spain.	Se lleva a cabo el registro de la reclamación para la posterior gestión a través de IQS para las reclamaciones de cliente en la planta de Zafra, mediante este sistema todas las reclamaciones son analizadas y llevan una serie de medidas	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	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	Las medidas correctivas definidas son comunicadas al cliente	Una vez cerradas todas las acciones del 8D y auditada su eficacia, se dará por cerrada y se registrarán las lecciones aprendidas



Satisfacción de clientes

Siguiendo la política de medición de la satisfacción del cliente de DEUTZ Spain, durante el ejercicio 2025 se han llevado a cabo encuestas de satisfacción dirigidas a las áreas comerciales y de Service Center. Estas encuestas constituyen una herramienta clave para conocer la percepción de los clientes y evaluar el grado de satisfacción con los productos y servicios prestados. El objetivo de este proceso es identificar oportunidades de mejora

en relación con el servicio y producto ofrecidos, analizando tanto el nivel de satisfacción del cliente como la importancia que estos otorgan a distintos aspectos relevantes de la relación con DEUTZ Spain. La información obtenida permite orientar la toma de decisiones y definir acciones de mejora alineadas con las expectativas de los clientes, contribuyendo a reforzar la calidad del servicio y la mejora continua.

PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN

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

PRODUCTO

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

ATENCIÓN POSTVENTA

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

PERSONAL

- Detección de necesidades
- Atención telefónica / correo electrónico

DOCUMENTACIÓN

- Claridad de la documentación proporcionada

IMAGEN Y RELACIÓN

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



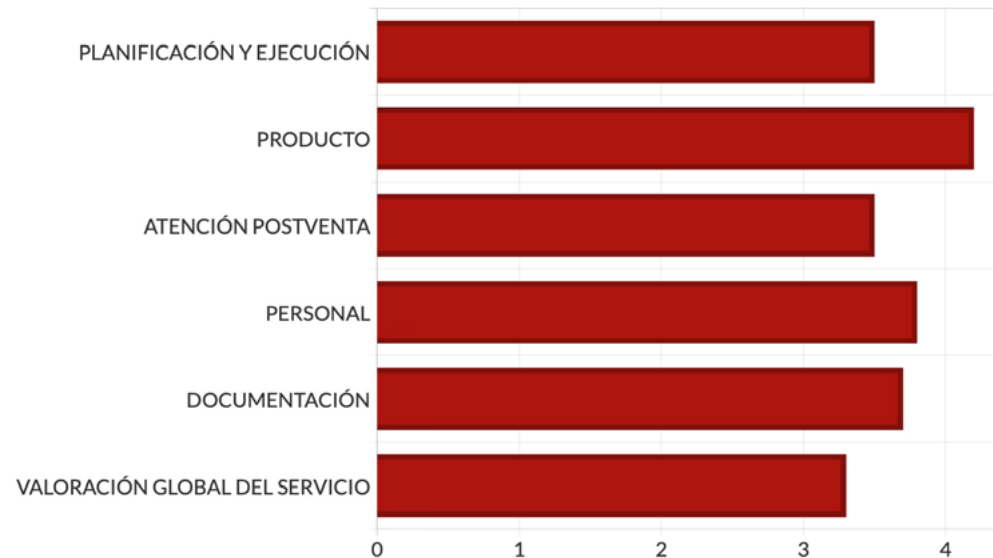
Resultados satisfacción clientes 2025

Sales & Service Center

En 2025 se realizaron un año más las encuestas de satisfacción en las áreas de Motores, Service y Service Center, obteniendo valoraciones globales elevadas y consistentes en aspectos clave como planificación y ejecución, atención postventa, profesionalidad del personal y calidad de la documentación.

Estos resultados reflejan el compromiso de DEUTZ Spain con la calidad del servicio, la fiabilidad operativa y la mejora continua, contribuyendo a la generación de relaciones de confianza a largo plazo con los clientes.

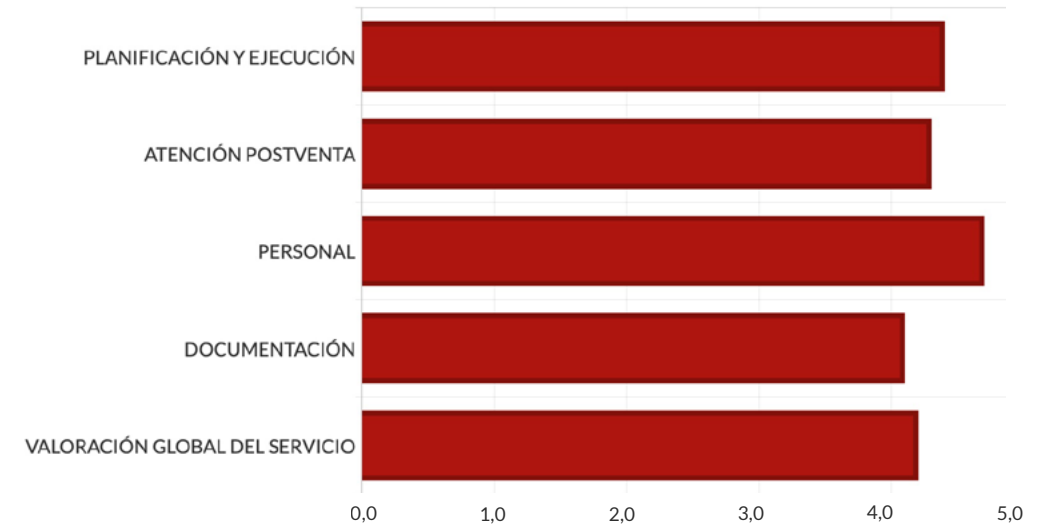
RESULTADOS ENCUESTA SATISFACCIÓN DE CLIENTE
ÁREA MOTORES 2025



EL 100% de nuestros clientes encuestados recomendaría nuestros productos y servicios

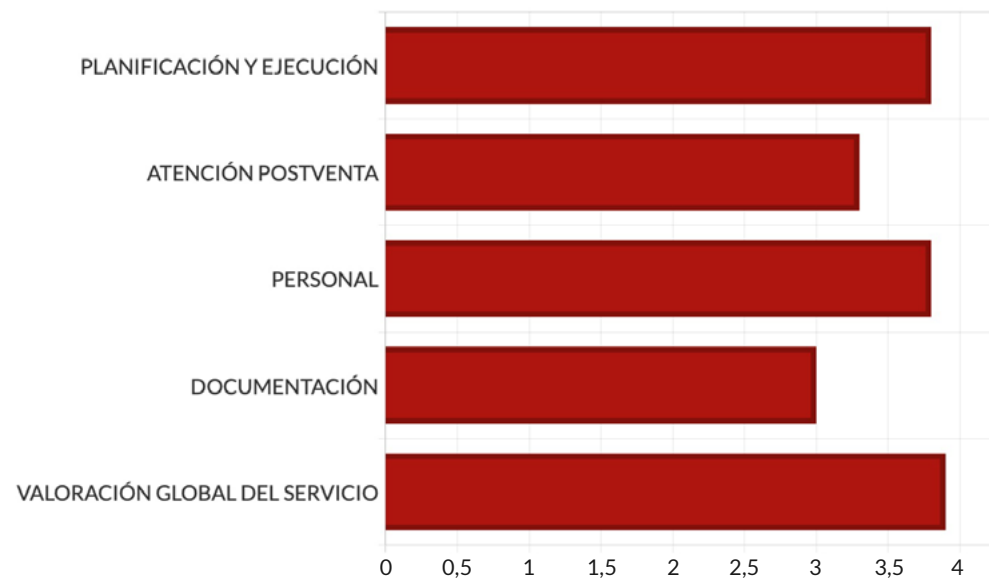


RESULTADOS ENCUESTA SATISFACCIÓN DE CLIENTE
ÁREA SERVICE 2025

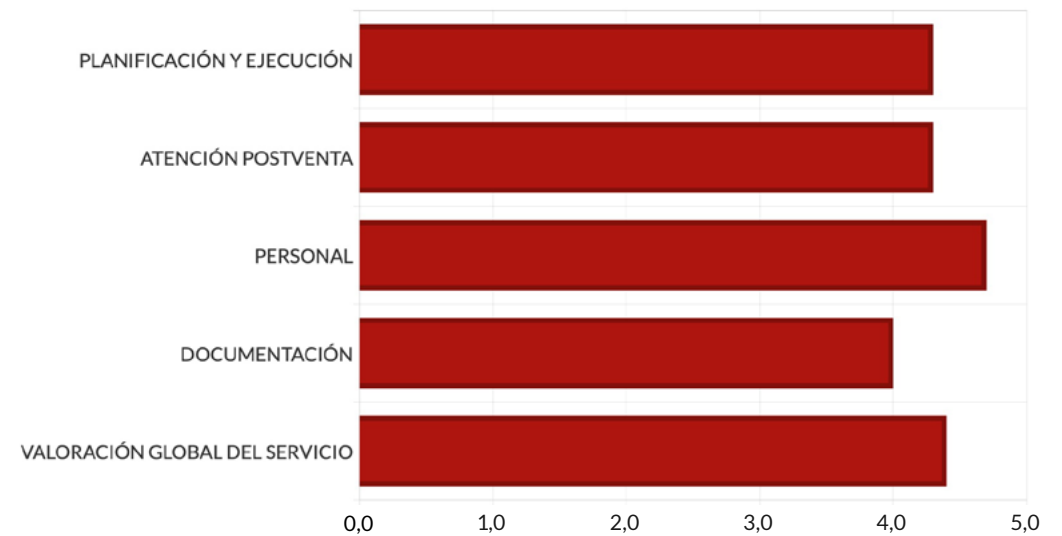




RESULTADO ENCUESTA SATISFACCIÓN DE CLIENTE SERVICE CENTER MADRID 2025



RESULTADO ENCUESTA SATISFACCIÓN DE CLIENTE SERVICE CENTER BARCELONA 2025



La evaluación periódica de la satisfacción contribuye una herramienta clave para identificar oportunidades de mejora y gestionar de forma proactiva los impactos relacionados con nuestros productos y servicios, en línea con los principios de sostenibilidad.



15

NUESTRA PROPUESTA ESG Y CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

Estado de información no financiera. Informe de sostenibilidad 2025



DEUTZ Spain entiende la Responsabilidad Social Corporativa como un elemento estratégico e intrínseco a su modelo de negocio, plenamente integrado en la organización y en el desarrollo de todas sus actividades y servicios. El compromiso de la compañía con el desarrollo sostenible se articula a través de una política ESG que orienta la toma de decisiones, la gestión de riesgos y la creación de valor a largo plazo, teniendo en cuenta los impactos económicos, sociales y ambientales de su actividad.

Teniendo en cuenta estos principios y filosofía corporativa, se identifican los temas de sostenibilidad relevantes para la organización, como parte integrante de un proceso estratégico y la realización de un estudio de doble materialidad.

GESTIÓN ÉTICA Y RESPONSABLE



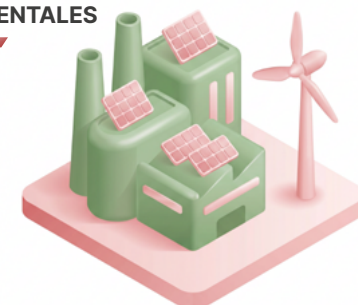
GESTIÓN RESPONSABLE DE PROVEEDORES



DESARROLLO DEL TALENTO



MINIMIZACIÓN DE LOS IMPACTOS AMBIENTALES



RENDICIÓN DE CUENTAS Y TRANSPARENCIA



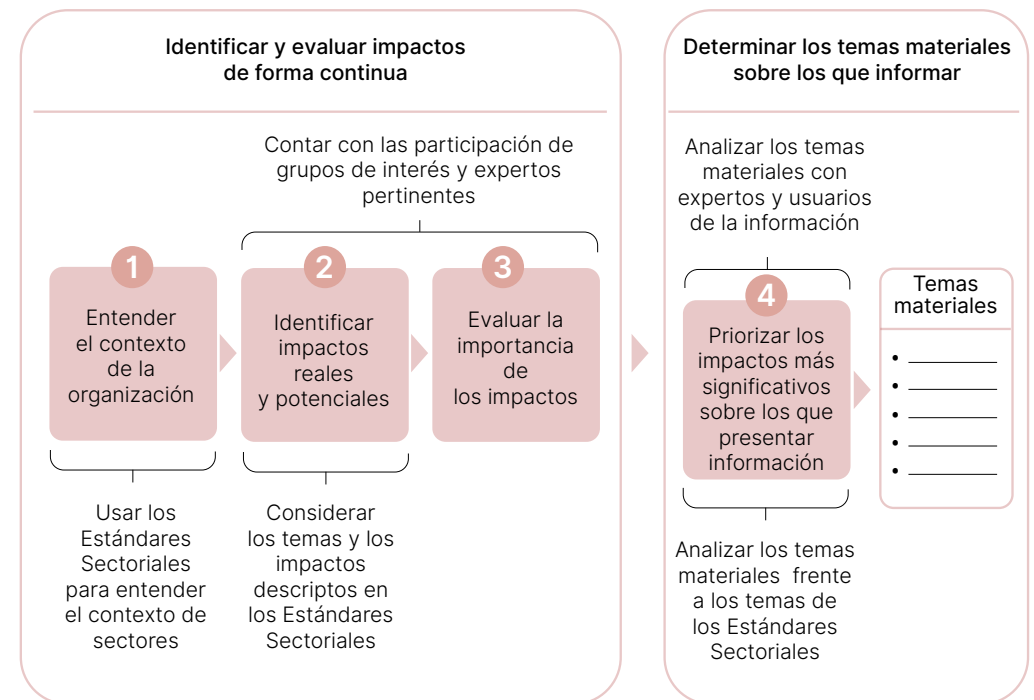


Análisis de materialidad

DEUTZ Spain identifica los aspectos materiales para sus Grupos de Interés, y para la propia organización, mediante la elaboración de un estudio de materialidad propio.

En el presente ejercicio, puesto que no se ha producido un cambio sustancial en DEUTZ Spain ni en su contexto operacional, regulatorio o socio-económico, se mantienen vigentes los resultados del análisis de doble materialidad definido en el ejercicio 2023 siguiendo los criterios aplicados para la identificación y priorización de asuntos materiales GRI Universal Standards 2021.

DEUTZ Spain ha determinado los temas materiales siguiendo la metodología propuesta en GRI 3: temas materiales y que se representa a continuación.





En una primera fase, DEUTZ Spain llevó a cabo la identificación de un conjunto inicial de cuestiones de sostenibilidad potencialmente relevantes para la organización, teniendo en cuenta su modelo de negocio, su cadena de valor y el contexto sectorial.

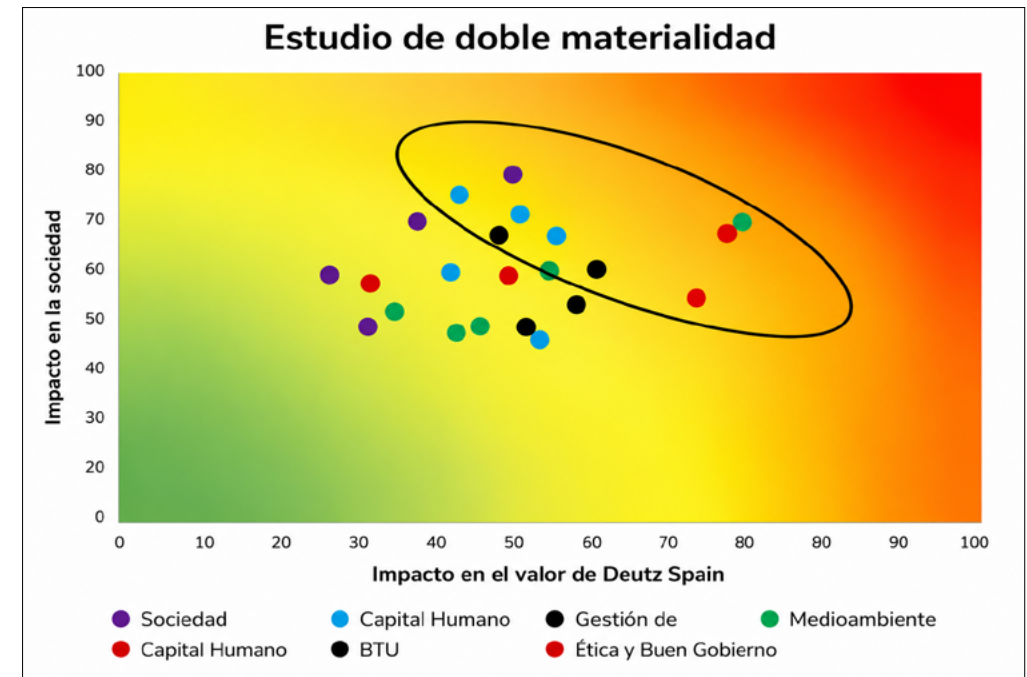
Posteriormente, se realizó la identificación y evaluación de los impactos asociados a dichos asuntos desde una perspectiva de doble materialidad, analizando tanto los impactos de la compañía sobre el entorno (materialidad de impacto) como los riesgos y oportunidades que las cuestiones de sostenibilidad pueden generar sobre el desempeño económico y estratégico de la organización (materialidad financiera).

La relevancia de cada impacto fue evaluada conforme a los criterios previamente definidos para ambas perspectivas, permitiendo priorizar aquellos asuntos con mayor significancia.

Como resultado de este proceso, y tras el análisis del contexto de sostenibilidad de DEUTZ Spain, se identificó un catálogo inicial de 24 asuntos potencialmente materiales.

Este listado fue revisado y analizado por la Alta Dirección y el equipo de sostenibilidad y, junto con el resultado de la consulta a los grupos de interés se redujo a un catálogo definitivo de 6 temas materiales, alineados con las tendencias del sector y con los objetivos estratégicos del Grupo.

El resultado final fue validado por el máximo responsable de la organización y aprobado foralmente por el Comité de Dirección de DEUTZ Spain.





Diálogo con los grupos de interés

DEUTZ Spain integra de forma estructurada las expectativas y prioridades de sus grupos de interés en su modelo de gestión y en el proceso de determinación de asuntos materiales. A través del diálogo con personas trabajadoras, clientes, proveedores, administraciones públicas, otras organizaciones y la sociedad, la compañía identifica los impactos, riesgos y oportunidades más relevantes asociados a su actividad.

Las aportaciones recogidas en el proceso de consulta fueron consideradas en el estudio de doble materialidad realizado en 2023 y permitieron contrastar y priorizar los temas inicialmente identificados. Como resultado, los seis temas materiales definidos reflejan de manera directa las principales preocupaciones y expectativas

expresadas por los grupos de interés, garantizando así su alineación con el contexto organizativo y con la estrategia corporativa del Grupo.

Este enfoque asegura la trazabilidad entre:

- Las expectativas de los grupos de interés.
- La evaluación de impactos, riesgos y oportunidades.
- La definición final de los asuntos materiales sobre los que DEUTZ Spain actúa y reporta.

De este modo, la compañía refuerza la coherencia entre su desempeño operativo, su estrategia de sostenibilidad y las demandas de su entorno, en línea con los requisitos de sostenibilidad.

PERSONAS TRABAJADORAS
DE DEUTZ SPAIN



ADMINISTRACIÓN



CLIENTES



OTRAS ORGANIZACIONES



SOCIEDAD



PROVEEDORES





Alineamiento estratégico con los ODS

La realización del estudio de doble materialidad ha permitido a DEUTZ Spain identificar y priorizar los asuntos de sostenibilidad más relevantes desde la perspectiva de impacto, riesgos y oportunidades.

A partir de sus resultados, la compañía ha definido líneas de actuación alineadas con su estrategia y los objetivos de Desarrollo sostenible.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible que DEUTZ Spain ha identificado como prioritarios para sus grupos de interés son los siguientes:





Reconociendo la relevancia estratégica de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos en la Agenda 2030 de Naciones Unidas, DEUTZ Spain integra estos principios en su estrategia ESG como marco de referencia para la generación de valor sostenible.

A través de iniciativas concretas, objetivos medibles y proyectos alineados con su actividad industrial, la compañía contribuye de forma activa a los ODS prioritarios, promoviendo la innovación sostenible, la eficiencia en el uso de los recursos y una gestión responsable en los ámbitos económico, ambiental y social.

ODS	META ODS	Contribución DEUTZ SPAIN	Desempeño 2025
	3.4 Promover la salud mental y el bienestar.	Acciones para contribuir a la salud mental y el bienestar de la plantilla.	Realización de la evaluación de riesgos psicosociales por personal especializado en Psicología, con definición y planificación de las medidas preventivas y correctoras correspondientes.
	3.8 Lograr cobertura sanitaria universal, acceso a servicios esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros.	Uno de los principios DEUTZ SPAIN es cuidar la salud de sus personas trabajadoras.	- Campañas de vacunación gripe. - Medición de indicadores tumorales en reconocimientos médicos. - Preacuerdos de salud con centros médicos concertados. - Contratación de médico en plantilla. - Contratación de fisioterapeuta para prevenir dolencias. Escuela de espalda para personas trabajadoras. - Creación del CLUB DEUTZ. Descuentos para diferentes servicios de salud.
	5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres.	DEUTZ Spain lleva a cabo acciones para asegurar la igualdad de género de sus personas trabajadoras con un plan de igualdad renovado en 2024.	- Despliegue de acciones del II Plan de Igualdad. - Coffee break DEUTZ woman. - Formación en igualdad para todas las personas trabajadoras. - Jornada "La mujer en la Industria"
	5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios.		



ODS	META ODS	Contribución DEUTZ SPAIN	Desempeño 2025
	7.2 Aumentar la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.	DEUTZ Spain tiene definido un plan de sostenibilidad.	• Finalizado proyecto Fase II planta fotovoltaica • Compra de energía con GDO (garantía de origen 100% renovable) en todos los centros de trabajo. • Cargadores para coches eléctricos.
	8.2 Mejorar la Productividad a través de la modernización tecnológica y la innovación.	Automatización de procesos para mejora de la productividad y reducción de riesgos ergonómicos.	• Avance en la automatización de las líneas de fabricación de culatas 2.9 y bloques 3.6. • Automatización en la primera fase de operaciones de torneado y rectificado de engranajes.
	8.6 Reducir el desempleo en los jóvenes.	Acuerdos con Fundación DEUTZ Business School. Charlas en institutos de Formación Profesional.	• Promoción del empleo joven. • Programa HP. • Contratos en formación para impulsar el empleo joven.
	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos.	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	• Auditoría externa certificación ISO 45001 • Premio excelencia en Prevención de Riesgos laborales Prever.
	9.2 Promover una industrialización inclusiva y sostenible.	Modernización industrial, eficiencia, empleo cualificado y sostenibilidad productiva.	• Automatización y modernización industrial. • Inversiones en capacidad industrial.
	9.4 Modernizar las infraestructuras para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo tecnologías y procesos industriales sostenibles.	Compromiso de optimizar el consumo energético de forma sostenible a través de la mejora continua en instalaciones y procesos.	• Fase II sustitución del amianto de la cubierta. • Sustitución de activos productivos por otros con mayor eficiencia energética. • Sustitución de compresor que es capaz de adaptarse a la demanda de aire siendo más eficiente.

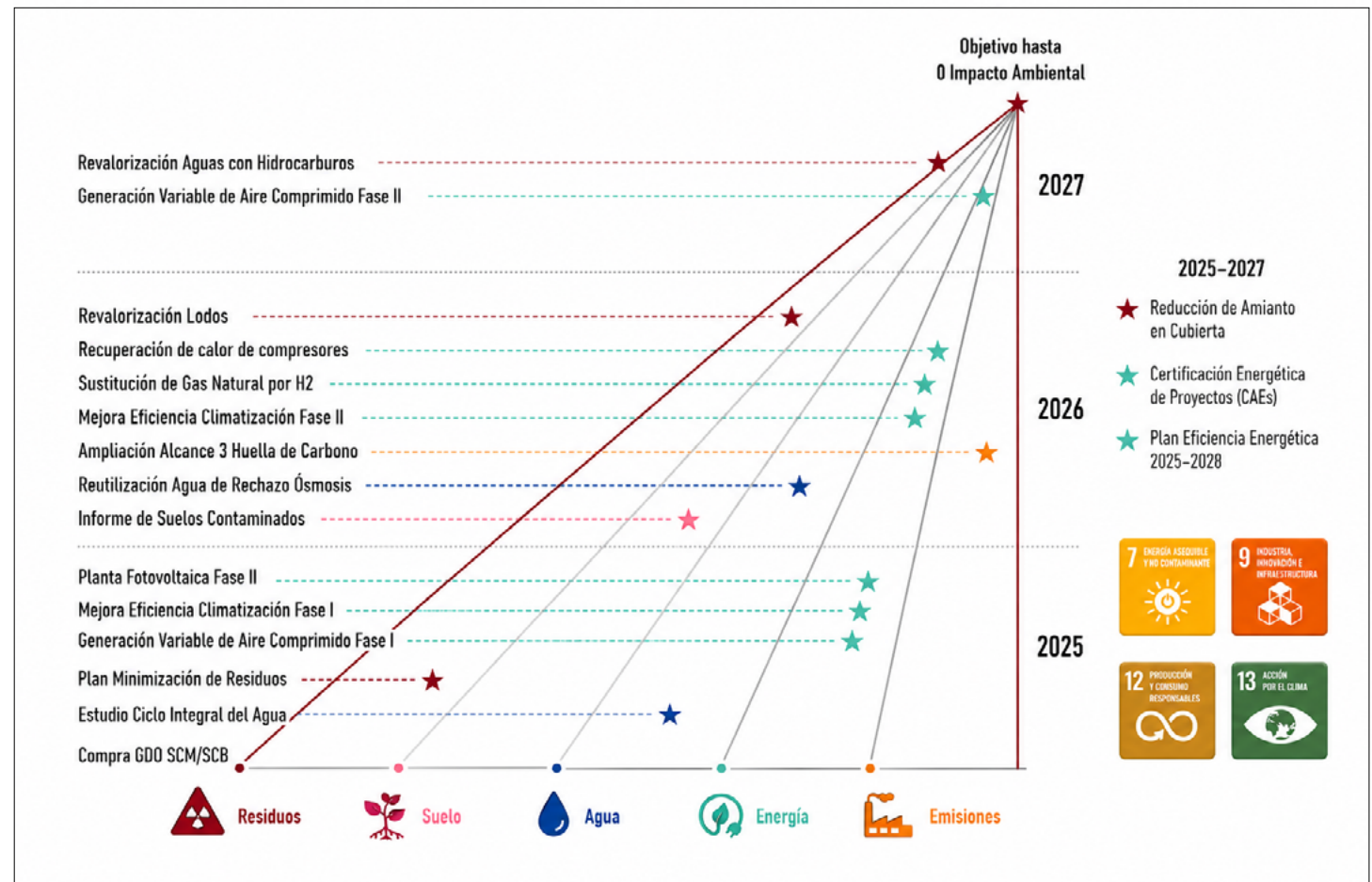


ODS	META ODS	Contribución DEUTZ SPAIN	Desempeño 2025
	12.2 Gestión sostenible y uso eficiente de recursos naturales.	Eficiencia en los consumos.	• Cumplimiento de REACH y ROHs en toda la cadena de suministro. • Valorización de residuos. 0% de residuos enviados a vertedero. • Sistema de gestión de la energía.
	12.5 Reducir la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.	Contribución a la economía circular mediante la valorización de los residuos.	• 100% de los residuos peligrosos generados son reciclados o revalorizados.
	12.6 Adoptar prácticas sostenibles e incorporar información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.	• En 2025, publicación de la séptima Memoria de Sostenibilidad de DEUTZ Spain, según GRI y ley 11/18. • Cálculo y verificación externa de la Huella de Carbono y GHG Protocol. • Inscripción y registro de Huella en MITECO.	
	13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.	Integración de acción por el clima en políticas y estrategia.	• Plan de reducción de emisiones GEI. • Fase II Planta fotovoltaica. • Medición Huella de Carbono y extensión de Alcance 3 a la cadena de transporte terrestre. • Identificación y análisis de riesgos derivados del cambio climático.
	13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.	Información y formación a personas trabajadoras.	• Formaciones de Medio Ambiente para concienciación de ahorro energético y consumo de recursos naturales y mejora de las prácticas de reciclaje y consumo responsable.
	16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.	Control y vigilancia del cumplimiento legal, la prevención de delitos y el comportamiento ético de la organización.	• Auditoría Sistema de gestión de Compliance sin no-conformidades en 2025. • Formación y concienciación en código de conducta (derechos humanos, conflicto de intereses, competencia leal...). • Participación formación E-Learning Compliance DEUTZ 2025 > 99%



Hoja de ruta 2026

DEUTZ Spain avanza en su objetivo de reducción progresiva del impacto ambiental mediante una planificación estructurada de iniciativas en los ámbitos de residuos, suelo, agua, energía y emisiones, con horizonte 2025-2027.



JOANA AGUADO VÁZQUEZ

Asistente Administrativa
Centro de Servicios de Madrid.



¿Cómo ha sido tu experiencia desde tu incorporación al Service Center Madrid y qué es lo que más te ha sorprendido positivamente?

Desde tu incorporación, ¿cómo describirías el ambiente de trabajo y el apoyo recibido por parte del equipo y de la organización? ¿Qué aspectos de la gestión de DEUTZ destacarías como especialmente positivos en términos de organización, apoyo al equipo y desarrollo profesional?

Mi experiencia desde mi incorporación en junio del año pasado ha sido muy positiva. Desde el primer momento me sentí integrada, apoyada y acompañada, lo cual facilitó mucho mi adaptación.

Lo que más me ha sorprendido positivamente ha sido la cercanía y la disposición del equipo para ayudar, así como la organización del propio Service Center, que transmite profesionalidad y un ambiente de trabajo muy saludable.

Desde mi punto de vista, el ambiente de trabajo en el Service Center Madrid es muy bueno. Desde el primer día mis compañeros me acogieron con naturalidad y me hicieron sentir parte del equipo. Cada vez que he necesitado ayuda o me he enfrentado a una tarea nueva, siempre he encontrado disposición, paciencia y colaboración. Este apoyo es especialmente valioso cuando eres nueva y aún estás en proceso de adaptación.

Por parte de la organización, también he sentido un respaldo claro. Desde el inicio se me comunicó que podía acudir a cualquier persona o a mi responsable ante cualquier duda, y he podido comprobar que es así. Mi responsable ha demostrado siempre disponibilidad, cercanía y una actitud muy resolutiva, lo cual agradezco enormemente. En cuanto a la gestión de DEUTZ, destacaría especialmente:

- **La buena comunicación** interna, que facilita el flujo de trabajo y la coordinación entre departamentos.
- **La orientación al equipo**, tanto a nivel humano como organizativo.
- **El apoyo al desarrollo profesional**, ofreciendo oportunidades para aprender, asumir nuevas responsabilidades y crecer dentro de la compañía.



Como sabes, DEUTZ se apoya en los valores corporativos de las 5T (Team, Trust, Tenacity, Truth y Transparency). Desde tu experiencia en el Service Center Madrid, ¿en qué aspectos consideras que estos valores se viven realmente en el día a día?

*Creo que los valores de las 5T están plenamente integrados en la forma de trabajar del Service Center Madrid. Aunque todos se reflejan de una u otra manera, hay dos que, desde mi experiencia, destacan especialmente: **Team y Tenacity**.*

- **Team:** Se nota que somos un equipo cohesionado. Colaboramos, compartimos información y nos ayudamos mutuamente para sacar adelante el trabajo. Cuando surge una duda o un problema, lo afrontamos juntos, buscando la solución más adecuada y aprendiendo en el proceso.
- **Tenacity:** La perseverancia es palpable. Aunque a veces no demos con la solución a la primera, seguimos intentando, explorando alternativas y buscando enfoques distintos hasta resolver la incidencia. Esa actitud de no rendirse y seguir avanzando define muy bien cómo trabajamos.

*A su vez, también se viven los valores de **Trust, Truth y Transparency** en la confianza que nos damos, en la honestidad con la que comunicamos las dificultades y en la claridad con la que compartimos información, siempre con la intención de mejorar y avanzar.*

El Día de la Familia organizado en 2025, es una de las iniciativas más valoradas internamente. ¿Qué significa para ti esta iniciativa y qué crees que aporta a la cultura de DEUTZ?

El Día de la Familia celebrado el pasado mes de septiembre me pareció una iniciativa muy positiva por parte de la empresa. Para mí significó una oportunidad de compartir con mi familia una parte importante de mi día a día y que ellos pudieran conocer mi entorno laboral y a las personas con las que trabajo.

El evento generó un ambiente distendido, cercano y muy especial, donde tanto empleados como familiares pudimos disfrutar, aprender y conectar de una manera diferente. Recorrer las instalaciones, visitar los distintos departamentos y escuchar las explicaciones de nuestros compañeros permitió a nuestras familias comprender mejor nuestro trabajo y sentir aún más orgullo por lo que hacemos. Considero que esta iniciativa aporta mucho a la cultura de DEUTZ:

- **Refuerza el sentido de pertenencia.**
- **Acerca a las familias a la empresa, creando vínculos más fuertes y humanos.**
- **Fomenta la transparencia y la confianza, al abrir las puertas de nuestro lugar de trabajo.**
- **Promueve un ambiente más cercano y colaborativo entre todos.**



MEDIO AMBIENTE

21

GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

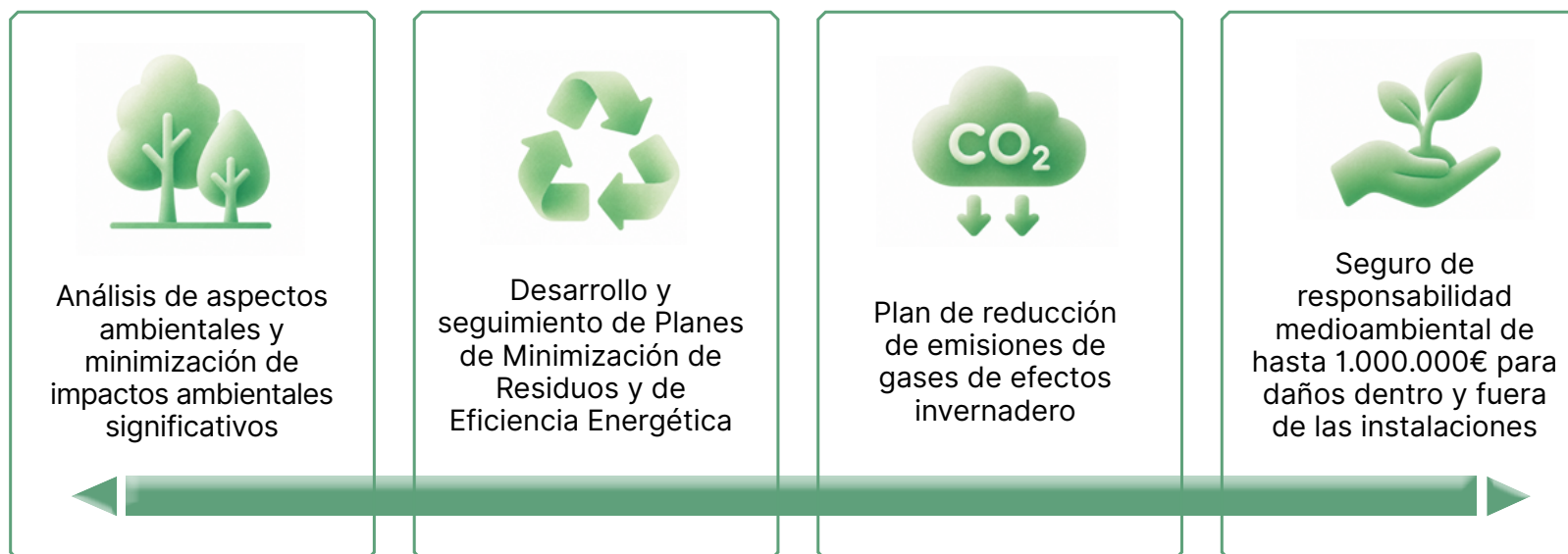


DEUTZ Spain desarrolla su actividad tanto industrial como de servicios bajo un marco estructurado de gestión ambiental, apoyado en la certificación bajo la norma ISO 14001, adicionalmente, en la planta productiva, bajo la norma ISO 50001 de energía y cumpliendo con los requisitos de su Autorización Ambiental Unificada.

Esto permite integrar la variable ambiental en la operativa diaria, garantizando el control de los aspectos significativos y el cumplimiento normativo aplicable.

La organización realiza un seguimiento periódico de los principales indicadores ambientales: energía, agua, residuos y emisiones, conforme a los requisitos de sus sistemas de gestión.

Estos datos son objeto de revisión tanto interna como externa y constituyen la base para la identificación de oportunidades de mejora y la definición de posibles líneas de actuación.





Basándose en toda la información anterior, DEUTZ invierte en proyectos e inversiones. Las más significativas a destacar durante 2025 han sido las siguientes:

FASE II PROYECTO DE
RETIRADA DE AMIANTO
DE LA CUBIERTA DE LA
PLANTA DE ZAFRA

67.987 €

VARIADOR DE FRECUENCIAS
PARA OPTIMIZACIÓN DE
CONSUMO DE COMPRESORES

35.000€

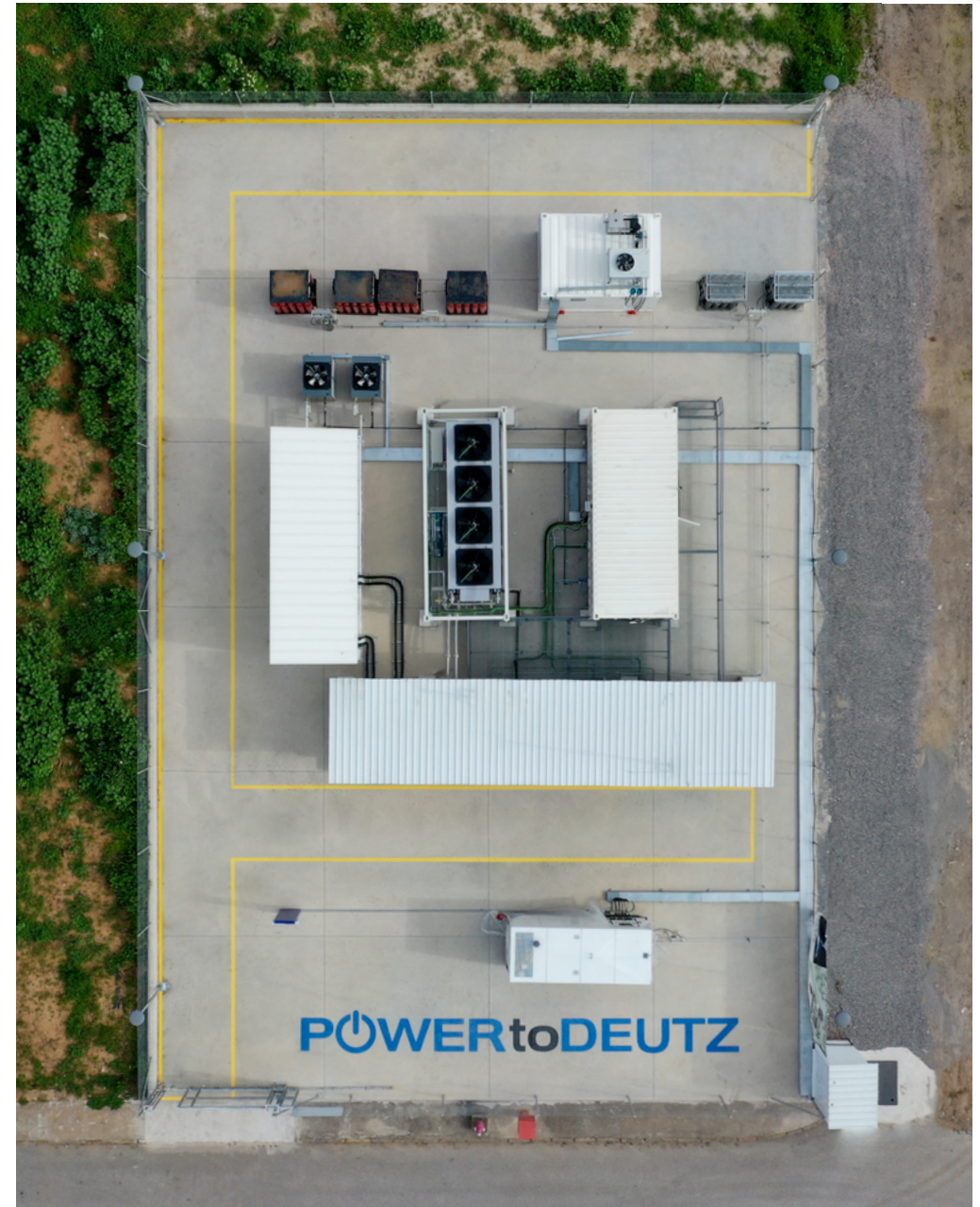
CONSTRUCCIÓN FASE II
PLANTA FOTOVOLTAICA
EN DEUTZ SPAIN ZAFRA

-

NUEVAS FURGONETAS
RENTING HÍBRIDAS SERVICE
CENTERS

120.000€

DEUTZ Spain ha continuado reforzando su desempeño energético mediante la consolidación de actuaciones iniciadas en ejercicios anteriores. Entre los hitos del año destacan la finalización de la Fase II de la planta fotovoltaica, que incrementa la capacidad de autoconsumo energético y contribuye a la reducción de emisiones asociadas al consumo eléctrico.





DEUTZ Spain ha definido su plan estratégico de medio ambiente para el periodo 2026 – 2027 que se resume a continuación:

	2026	2027
Residuos	• Revalorización de lodos	• Revalorización agua con hidrocarburos
Suelos	• Informe de suelos contaminados	
Agua	• Estudio integral del agua • Reutilización agua de rechazo ósmosis	
Energía	• Mejora eficiencia climatización FASE II • Recuperación de calor de compresores • Sustitución gas natural por H2	• Generación variable de aire comprimido FASE II
Emisiones	• Ampliación Alcance 3 Huella de Carbono	

A continuación, se describe cuál ha sido el desempeño ambiental en la planta de producción de DEUTZ Spain en Zafra en el año 2025. La información ambiental del área comercial junto con los servicios técnicos de Madrid y Barcelona, dada su menor relevancia, se pueden consultar en el Anexo ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 11/2018 y CONTENIDOS GRI de la presente memoria.

2

CONSUMOS



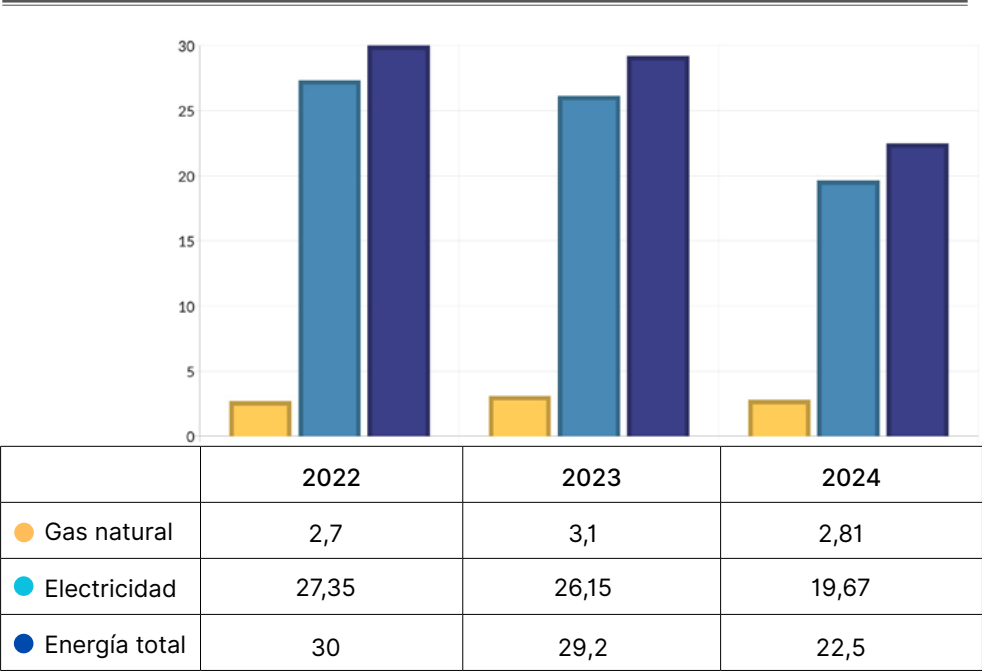
Energía

DEUTZ Spain dispone de un sistema de gestión de la energía implantado y certificado conforme a la norma ISO 50001:2018, que permite el seguimiento, control y mejora continua de los consumos energéticos asociados a su actividad. Este sistema

constituye una herramienta clave para la identificación de oportunidades de eficiencia energética y la reducción de impactos ambientales, en línea con el compromiso de la compañía con una gestión responsable de los recursos.



Evolución intensiva energética - Zafra (KWh/h.t)

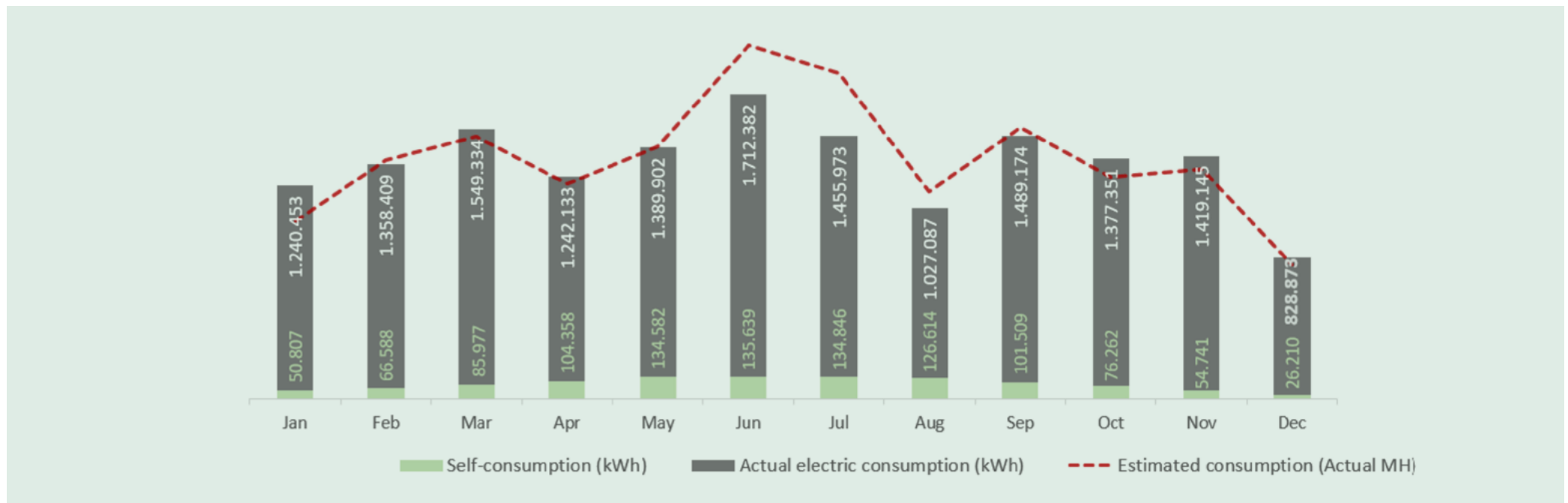




DEUTZ Spain integra las energías renovables como elemento estructural de su estrategia de sostenibilidad. Desde 2023, opera con electricidad de origen 100% renovable, compromiso que ha mantenido durante 2025.

El suministro eléctrico procede, por un lado, del autoconsumo generado a través de las instalaciones fotovoltaicas en la planta de Zafra y, por otro, de la adquisición de electricidad con garantía de origen renovable (GdO), asegurando la trazabilidad del origen renovable de la energía consumida.

Asimismo, la organización realiza un seguimiento continuo del desempeño energético en el marco de su sistema de gestión conforme a la ISO 50001, verificando el cumplimiento de los objetivos establecidos en materia de eficiencia y promoviendo la mejora continua en el uso de la energía.



Durante 2024 DEUTZ Spain realizó una nueva auditoría energética en la planta de producción, esta permitió actualizar el Plan de eficiencia energética al horizonte 2028.



Con las acciones definidas se pretende alcanzar el objetivo de mejora sostenible de la eficiencia energética en un 2,5% anual.

Las medidas definidas en el plan son las siguientes:

**Compresores con
recuperación de
calor**

**Compresor con
variación de
frecuencia**

**Monitorización y
regulación de la sala
de compresores**

**Automatización
de la apertura de
exutorios**

**Instalación de
exutorios en la nave
de producción de
bloques**

**Instalación de
alumbrado LED**

**Reestructuración
UTA´s/rooftop
(Fase I)**

**Renovación del
aislamiento térmico
de conductos**

**Sustitución de
enfriadoras**



Materias primas

En la planta de producción de Zafra, los principales materiales consumidos, excluyendo las materias primas para fabricación de producto final, incluyen: aceites industriales, taladrinas, nitrógeno líquido, metanol, adhesivos, antioxidantes, detergentes y papel VCI.

A estos se suma el consumo de papel utilizado en actividades de apoyo, que, aunque no forma parte del proceso productivo, resulta necesario para el desarrollo de la operativa administrativa y técnica.

En el marco del Sistema de gestión integrado de DEUTZ Spain, se realiza un seguimiento periódico del consumo de estos

Aceites

Taladrinas

Nitrógeno
Líquido

Metanol

Adhesivos

Antioxidantes

Detergentes

Papel VCI

Papel tipo folio
A3/A4

materiales, con el objetivo de garantizar su uso controlado, optimizar su eficiencia y minimizar su impacto ambiental siempre que sea posible. Este control forma parte del enfoque de mejora continua y uso responsable de recursos que guía la gestión industrial de la organización.

Digitalización y optimización del uso de papel

En línea con el compromiso con la eficiencia operativa y la reducción del consumo de recursos, DEUTZ Spain ha continuado avanzando en la digitalización progresiva de sus procesos internos. Esta transformación, iniciada en ejercicios anteriores, ha permitido reducir de forma significativa el consumo de papel, al tiempo que simplifica procedimientos y minimiza la burocracia asociada a la gestión documental.

La digitalización no solo contribuye a una menor utilización de recursos materiales, sino que también mejora la trazabilidad, la agilidad en la toma de decisiones y la eficiencia administrativa, reforzando un modelo de gestión más sostenible y eficaz.



**Reducción del consumo
de papel > 20 %**

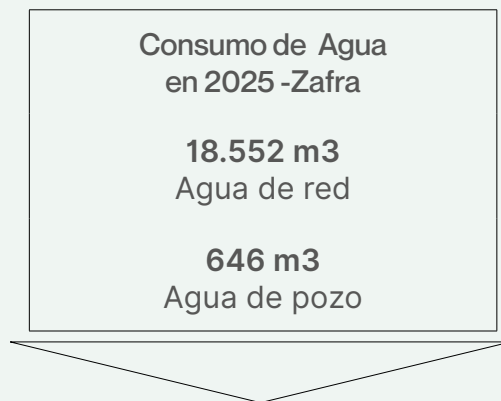


Agua

En el marco de la mejora continua de sus procesos productivos, DEUTZ Spain impulsa la incorporación de tecnologías orientadas a optimizar el uso de los recursos naturales. Entre estas medidas destaca la implantación como estándar de sistemas de refrigeración agua-agua mediante torres de refrigeración en sus procesos industriales.

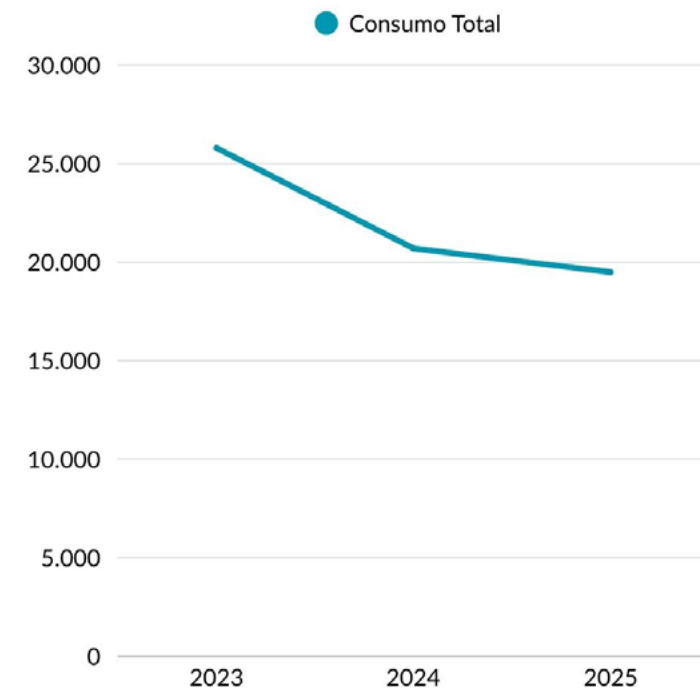
Este sistema permite reutilizar aproximadamente el 95% del agua empleada, reduciendo de forma significativa el consumo hídrico

asociado a la actividad productiva. Asimismo, esta tecnología presenta una mayor eficiencia energética en comparación con los sistemas de enfriamiento por aire, contribuyendo tanto a la reducción del consumo de recursos como a la minimización del impacto ambiental.



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

Evolución consumo de agua Zafra (m3)



2 EMISIONES



Huella de Carbono

DEUTZ Spain aplica una política de gestión de emisiones de carbono basada en la prevención y reducción en origen, priorizando la minimización de emisiones antes que la compensación posterior. Este enfoque se centra en la mejora de la eficiencia energética y en la transición hacia fuentes de energía con menor impacto climático.

Como resultado de las medidas implementadas para optimizar el consumo eléctrico y de la contratación de electricidad con Garantía de Origen Renovable desde 2023, la compañía ha eliminado el 100% de las emisiones de alcance 2 en el centro de trabajo de Zafra.

Además, en 2025 DEUTZ Spain ha registrado una reducción significativa de las emisiones de alcance 1 asociadas al consumo de combustible en los centros de Madrid y Barcelona, alcanzando una disminución del 16,1% respecto a 2024, a pesar del incremento del 10,7% en la actividad de reparaciones durante el ejercicio.

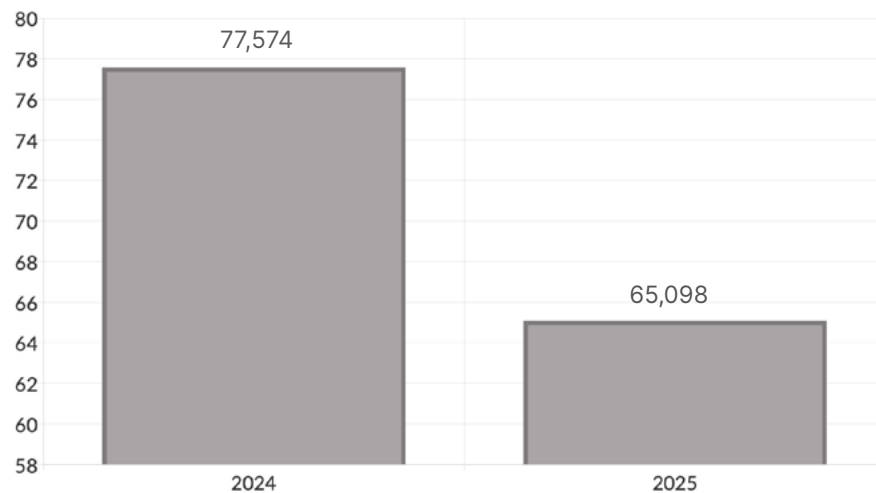
Un año más, DEUTZ Spain ha **verificado** su Huella de Carbono de todas sus actividades bajo el estándar **GHG Protocol** 





En cuanto al alcance 2, el centro de Zafra mantiene emisiones cero, mientras que los centros de Madrid y Barcelona han reducido sus emisiones indirectas en un 25,38%, considerando la actividad desarrollada, lo que evidencia una mejora en la eficiencia energética.

Evolución emisiones por consumo de combustible Service Center (tCO₂e)

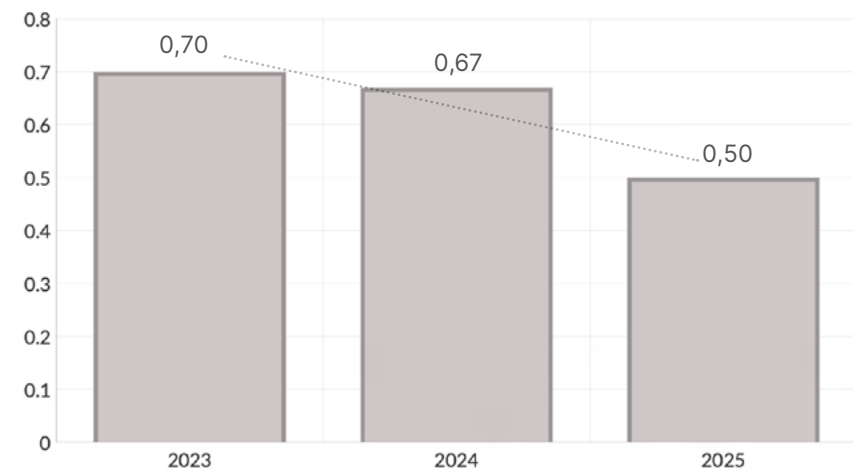


Respecto al alcance 3, el incremento observado se concentra en el centro de Zafra y responde a un cambio puntual en la gestión de residuos metálicos, sin reflejar una tendencia generalizada en el conjunto de la organización.



En conjunto, los resultados confirman la eficacia de las medidas implementadas y refuerzan la necesidad de continuar avanzando en el análisis y control de emisiones conforme a la metodología GHG Protocol con el objetivo de identificar nuevas oportunidades de reducción y consolidar una senda de mejora continua.

Evolución emisiones alcance 2 (KgCO₂e/horas trabajadas)



24 RESIDUOS



DEUTZ Spain garantiza la correcta gestión del 100% de los residuos peligrosos generados en sus actividades, asegurando su reciclaje o valorización a través de gestores autorizados. Este resultado es fruto de la aplicación de tecnologías adecuadas, de la implantación de procedimientos rigurosos de segregación y control, y de la formación y sensibilización continua del personal en materia de gestión responsable de residuos.



Generación de residuos en 2025
en la planta de producción
en Zafra

178,485 t
Residuos Peligrosos

3.419 t
Residuos No Peligrosos

100%
Residuos Peligrosos
reciclados o revalorizados

POWERTO-DEUTZ: PLANTA PILOTO DE HIDRÓGENO VERDE EN ZAFRA



En el marco de la estrategia DUAL+ del Grupo, orientada al desarrollo de tecnologías sostenibles e innovadoras, DEUTZ Spain ha culminado en 2025 en Zafra el proyecto POWERto-DEUTZ, una planta piloto de producción y almacenamiento de energía basada en hidrógeno verde.

El proyecto tiene como objetivo demostrar en un entorno industrial real, el potencial del hidrógeno verde como vector de almacenamiento energético eficiente y sostenible. La planta aprovecha los excedentes de generación de la instalación fotovoltaica para producir hidrógeno mediante electrólisis. Para ello, incorpora un electrolizador alcalino de 0,5 MW desarrollado por ARIEMA, que permite generar hidrógeno renovable a partir de electricidad de origen solar.

El hidrógeno producido es posteriormente comprimido y almacenado para su uso como combustible en un generador de 150 kW diseñado por AEM (Alternativas Energéticas de Murcia), equipado con el motor de hidrógeno DEUTZ TCG 7.8 H2 de seis cilindros. Este sistema permite generar electricidad cuando no hay disponibilidad de energía solar, integrando producción renovable, almacenamiento y generación en un mismo ciclo energético.

La iniciativa constituye un paso relevante en la transición hacia soluciones energéticas descarbonizadas y pone de manifiesto

la capacidad tecnológica del Grupo para desarrollar las alternativas sostenibles en el ámbito de la combustión interna.

Con POWERtoDEUTZ, el Grupo avanza en su compromiso con la innovación responsable y la transición energética, explorando soluciones que contribuyan a la reducción de emisiones y al desarrollo de modelos energéticos más sostenibles.





Durante 2025, DEUTZ Spain ha mantenido su análisis de riesgos relacionados con el cambio climático, confirmando que los principales riesgos identificados continúan siendo el aumento de la temperatura del aire, el estrés térmico y el estrés hídrico. No se han producido variaciones significativas respecto al ejercicio anterior en el perfil de exposición climática de la planta productiva.

La organización continúa integrando la variable climática en su gestión operativa y en el seguimiento de indicadores ambientales, especialmente en lo relativo a consumo energético, emisiones de gases de efecto invernadero y gestión del agua. Este enfoque permite reforzar la resiliencia de la actividad industrial frente a posibles escenarios climáticos adversos.





ISABEL FERNÁNDEZ GARCÍA MAROTO

ESG Manager DEUTZ Spain
Participante Programa Talento DEUTZ



Fuiste seleccionada para participar en el Programa TALENTO del Grupo, dirigido a líderes emergentes a nivel internacional. ¿En qué consiste el programa y qué significa para ti haber formado parte de él?

El programa ha reunido a participantes de distintos países y áreas del Grupo. ¿Qué valor tiene trabajar en un entorno tan diverso y crear una red internacional de talento?

El Programa TALENTO es una iniciativa estratégica del Grupo DEUTZ orientada a identificar y desarrollar a profesionales con alto potencial dentro de la organización. A través de un proceso de nominación y evaluación a nivel internacional, el programa reúne a participantes de diferentes países, áreas de negocio y perfiles profesionales con el objetivo de acompañar su desarrollo como futuros líderes del Grupo.

Durante el programa se combinan distintas herramientas de aprendizaje: workshops de liderazgo, sesiones de formación en competencias transversales, intercambio de experiencias entre participantes y el desarrollo de proyectos estratégicos en equipo. Todo ello permite ampliar la visión del negocio y entender mejor los retos a los que se enfrenta una organización global como DEUTZ.

Para mí, haber participado en este programa ha sido una oportunidad muy valiosa para seguir desarrollándome profesionalmente dentro del Grupo y para conectar mi trabajo diario con la visión estratégica a medio y largo plazo de la compañía.

Uno de los aspectos más enriquecedores del programa ha sido precisamente su dimensión internacional. Poder trabajar con profesionales de distintos países, culturas y áreas del negocio permite ampliar mucho la perspectiva sobre cómo funciona realmente una organización internacional. Cada participante aporta una visión distinta basada en su experiencia, lo que genera conversaciones muy interesantes y un aprendizaje constante. Este intercambio de puntos de vista no solo enriquece a nivel individual, sino que también ayuda a comprender mejor los retos comunes del Grupo y a identificar oportunidades de colaboración entre áreas.

Además, el programa facilita la creación de una red internacional de contactos con compañeros y compañeras que va más allá de la duración



A lo largo del programa se han desarrollado diferentes workshops y formaciones en liderazgo. ¿Qué aprendizajes destacarías y cómo han influido en tu forma de trabajar?

Tras dos años participando en el programa, ¿qué impacto ha tenido en tu desarrollo profesional y por qué consideras importante que el Grupo impulse iniciativas como TALENTO?

del propio programa. Esta comunidad de talento permite mantener el intercambio de ideas y experiencias en el futuro, fortaleciendo la colaboración dentro del Grupo y generando un mayor sentimiento de pertenencia a una organización global.

El programa ha puesto un fuerte foco en el desarrollo de las denominadas soft skills, que hoy en día son fundamentales para liderar equipos y gestionar proyectos en entornos cada vez más complejos y cambiantes.

Entre los aprendizajes más relevantes destacaría la importancia de la comunicación clara y transparente, la capacidad de escuchar activamente y la necesidad de generar confianza dentro de los equipos. También se ha trabajado mucho en cómo abordar la toma de decisiones, gestionar el cambio y fomentar la colaboración entre áreas.

En mi caso, estos aprendizajes han reforzado la importancia de adoptar una visión más transversal del trabajo y de entender mejor cómo nuestras decisiones pueden impactar en otras áreas de la organización. Además, el programa invita constantemente a reflexionar sobre el propio estilo de liderazgo y sobre cómo evolucionar profesionalmente para generar un impacto positivo.

La participación en el programa ha coincidido con una etapa de crecimiento profesional dentro de la compañía. Durante estos últimos años he asumido nuevas responsabilidades y he ampliado el alcance de mi rol, lo que ha supuesto también comenzar a gestionar un pequeño equipo. Este proceso de evolución profesional ha hecho que el programa resulte especialmente valioso, ya que ofrece herramientas muy útiles para afrontar estos nuevos retos.

Los distintos workshops y espacios de reflexión han permitido profundizar en aspectos clave como el liderazgo de equipos, la comunicación efectiva o la gestión del cambio, competencias que resultan fundamentales cuando se asumen mayores responsabilidades dentro de la organización. Además, el intercambio de experiencias con profesionales de distintos países y áreas del Grupo aporta una visión muy enriquecedora sobre cómo abordar desafíos comunes desde diferentes perspectivas.

En mi caso, esta experiencia también ha contribuido a reforzar el enfoque estratégico del trabajo que desarrollo, especialmente en ámbitos relacionados con la sostenibilidad y la evolución de la organización hacia modelos cada vez más responsables y eficientes.

Más allá del desarrollo individual, considero que programas como TALENTO reflejan claramente la apuesta del Grupo por las personas como uno de los pilares fundamentales de su crecimiento. Invertir en el desarrollo del talento interno significa reconocer que el conocimiento, la capacidad de adaptación y el compromiso de las personas son elementos clave para seguir avanzando como organización.

Invertir en el desarrollo de las personas es invertir en el futuro de la empresa. Programas como TALENTO nos permiten crecer como profesionales y, al mismo tiempo, fortalecer la capacidad del Grupo para afrontar los retos del mañana.



HELLER H6000

GOVERNANZA

3 SISTEMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO



DEUTZ Spain mantiene un firme compromiso con la integridad, la transparencia y el cumplimiento normativo, entendiendo que cada decisión adoptada en el ejercicio de su actividad puede tener un impacto directo en su reputación y en la confianza depositada por sus grupos de interés.

La organización dispone en todos sus centros de trabajo de un Sistema de Gestión de Compliance Penal y Antisoborno, certificado por una entidad externa conforme a las normas UNE 19601 e ISO 37001, respectivamente. La gestión y supervisión de estos sistemas corresponde al Órgano de Compliance, designado por el Consejo de Administración del Grupo, cuya función es garantizar la eficacia del modelo de prevención, mitigar riesgos penales y asegurar la coherencia con los valores corporativos.



DEUTZ Spain mantiene operativo un **canal de denuncias** conforme a la legislación aplicable, accesible tanto para las personas trabajadoras como para terceros, garantizando la **confidencialidad** y la **protección frente a represalias**. 

Durante 2025, no se han producido modificaciones en el modelo de cumplimiento, consolidándose su aplicación en la operativa diaria y reforzándose su integración en los procesos internos de la organización.

Los principios que rigen el Compliance corporativo de DEUTZ Spain incluyen, entre otros:

PRINCIPIOS DE COMPLIANCE CORPORATIVO

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



El sistema de Compliance Corporativo de DEUTZ Spain garantiza la adecuada integración de la legislación española aplicable, así como la adaptación a las particularidades operativas de sus distintos centros de trabajo, asegurando una implantación homogénea y eficaz en toda la organización.

Asimismo, el sistema incorpora no solo la normativa legal vigente, sino también la normativa interna del Grupo DEUTZ, los compromisos contractuales asumidos con terceros y aquellos compromisos voluntarios suscritos por la compañía, consolidando un marco integral de cumplimiento alienado con los valores corporativos y los estándares éticos del Grupo.





DEUTZ Spain integra su Código de Conducta en la organización desde 2019 como marco de referencia para el comportamiento ético y responsable de todas las personas que forman parte de la compañía. El Código establece los principios, normas y directrices que deben guiar la actuación tanto en el ámbito interno como en las relaciones con otras organizaciones, administraciones públicas y sociedad en general. Su objetivo es garantizar que todas las decisiones y actuaciones se desarrollen conforme a los valores corporativos, la legalidad vigente y los estándares internacionales de integridad.

El Código de Conducta aborda, entre otros, los siguientes ámbitos:

- **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 DE CAPITAL.** Responsabilidad de todas las personas trabajadoras para que DEUTZ no se utilice con fines de blanqueo u otros fines ilegales.
- **CONFLICTO DE INTERESES.** Las personas trabajadoras actúan defendiendo los intereses de DEUTZ y protejan su nombre.
- **PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.** Las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras, socios de negocios y otros terceros.

3

EL COMPROMISO DE DEUTZ CON LOS DERECHOS HUMANOS

Estado de información no financiera. Informe de sostenibilidad 2025



DEUTZ Spain mantiene su firme compromiso con el respeto y la promoción de los derechos humanos como principios fundamentales que garantizan la dignidad, la igualdad y el respeto hacia todas las personas. Estos derechos, de carácter universal, inalienable e indivisible, constituyen la base sobre la que se articula la actuación responsable de la organización.

Durante 2025, no se han producido modificaciones en el marco de referencia en materia de derechos humanos, manteniéndose vigente el Código de Derechos Humanos del Grupo DEUTZ, de aplicación tanto a las personas que forman parte de la organización como a clientes, proveedores y demás partes interesadas.

Este marco tiene por objetivo asegurar que el respeto a los derechos humanos se integre en todas las operaciones de la compañía, tanto en su actividad directa como en su cadena de valor, promoviendo la actuación coherente, preventiva y alineada con los estándares internacionales de referencia.

El compromiso de DEUTZ Spain continúa sustentándose en los principales marcos internacionales, entre los que destacan:





En 2023, el Grupo DEUTZ aprobó su Declaración de Principios en materia de diligencia debida en la cadena de suministro, marco que continúa plenamente vigente durante 2025. Esta declaración, alineada con la normativa europea aplicable, recoge las expectativas del Grupo respecto al respeto de los derechos humanos y la protección del medio ambiente por parte de sus personas trabajadoras y socios comerciales.

EL cumplimiento de estos principios constituye un elemento esencial en las relaciones internas y externas de la organización, reforzando una gestión responsable orientada a la sostenibilidad y al éxito a largo plazo del negocio.

DEUTZ analiza su cadena de suministro desde un enfoque preventivo y de gestión del riesgo, minimizando posibles impactos mediante la inclusión de cláusulas contractuales específicas, requisitos de cumplimiento y, cuando procede, mecanismos de supervisión y auditoría. Asimismo, DEUTZ Spain continúa adquiriendo materias primas identificadas como minerales en conflicto e integra criterios ambientales en los procesos de evaluación y homologación de proveedores.

Este modelo estructura en torno a tres ámbitos fundamentales:

- **RESPONSABILIDAD SOCIAL**, que incluye el respeto a los derechos fundamentales, condiciones laborales justas, igualdad y no discriminación, libertad de asociación y seguridad y salud en el trabajo.
- **RESPONSABILIDAD ECOLÓGICA**, centrada en el uso sostenible de recursos, la gestión adecuada de residuos y sustancias peligrosas, la reducción de emisiones y el abastecimiento responsable.
- **ÉTICA COMERCIAL**, basada en la competencia leal, la prevención de la corrupción y el soborno, la gestión de conflictos de interés, la protección de datos y la lucha contra el blanqueo de capitales.

De este modo, DEUTZ Spain consolida un enfoque de diligencia debida integrado en su sistema de gestión y alineado con los compromisos internacionales del Grupo.



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

PIEZAS	23.700.000
VOLUMEN DE NEGOCIO	61,2 Mio€
NÚMEROS DE PIEZAS	560
PROVEEDORES	81
PAÍSES	15

 España 14 Proveedores 951.000 piezas 24,6 Mio€	 Brazil 1 Proveedor 300 piezas 0,009 Mio€	 Francia 1 Proveedor 4.300 piezas 0,007 Mio€
 Inglaterra 3 Proveedores 470.000 piezas 0,86 Mio€	 Italia 3 Proveedores 304.000 piezas 1,9 Mio€	 Estados Unidos 2 Proveedores 3.300.000 piezas 0,084 Mio€
 México 1 Proveedor 1.900 piezas 0,05 Mio€	 Argentina 1 Proveedor 1.320.000 piezas 3,7 Mio€	 Turquía 1 Proveedor 35.700 piezas 3,3 Mio€
 Alemania 36 Proveedores 13.320.000 piezas 16,2 Mio€	 Polonia 2 Proveedores 332.000 piezas 0,6 Mio€	 India 6 Proveedores 1.412.000 piezas 2,7 Mio€
 Eslovaquia 3 Proveedores 807.000 piezas 2,7 Mio€	 China 6 Proveedores 363.000 piezas 4,3 Mio€	 República Checa 1 Proveedor 1.050.000 piezas 0,2 Mio€



RAFAEL GONZÁLEZ GONZÁLEZ

Gerente de Illunion en Extremadura.



DEUTZ tiene como valores las 5Ts que son: TEAM (equipo); TRUST (confianza), TENACITY (tenacidad); TRUTH (verdad); TRANSPARENCY (transparencia). ¿Qué valores corporativos crees que transmite mejor la marca DEUTZ?

Como Centro Especial de empleo colaborador, ¿cuáles consideras que deben ser los retos de los próximos años en materia de integración para las empresas extremeñas en este ámbito?

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

Como empresa colaboradora de DEUTZ desde el 1 de abril de 2024, en este tiempo hemos percibido una confianza plena en nuestro trabajo y una relación basada en la transparencia y el trabajo en equipo. Nos hemos sentido escuchados y valorados por nuestro aporte, lo que refuerza una colaboración estable y orientada a resultados.

Desde ILUNION CEE Outsourcing consideramos que, como Centro Especial de Empleo de iniciativa social, contribuimos a un modelo de integración que encaja con el proyecto de DEUTZ. De cara a los próximos años, los principales retos para las empresas extremeñas pasan por: normalizar la incorporación de personas con discapacidad en equipos diversos, impulsar la formación y la cualificación (incluida la capacitación digital), adaptar puestos y entornos con criterios de accesibilidad, y favorecer la promoción interna hacia puestos de responsabilidad. Todo ello, con el apoyo de las áreas sociales y de atención a la diversidad, para asegurar empleo digno, estable y con impacto real en la comunidad.

Desde ILUNION CEE Outsourcing consideramos que una relación sostenible y confiable en el tiempo se construye sobre comunicación fluida y expectativas claras, cumplimiento de compromisos (calidad, plazos y seguridad), transparencia ante incidencias y capacidad de respuesta, y una mejora continua, basada en indicadores y revisión periódica del servicio. Asimismo, es clave compartir objetivos comunes y mantener un trato cercano y respetuoso entre equipos, reforzando la confianza mutua.



SOCIAL

41

PLAN SOCIAL 2025: ADAPTACIÓN RESPONSABLE

Estado de información no financiera. Informe de sostenibilidad 2025



En un contexto de descenso de la actividad industrial, DEUTZ Spain afrontó en 2025 un escenario especialmente exigente derivado de la evolución negativa del mercado de motores. La demanda comenzó a desacelerarse a partir de octubre de 2023, acumulando una caída con un gran impacto, situación que se mantuvo a lo largo de 2024. Aunque las previsiones para 2025 contemplaban una ligera recuperación, especialmente en el segundo semestre, esta se vio limitada por factores externos adicionales, entre ellos el impacto de los aranceles en el mercado estadounidense. Como consecuencia, la demanda de 2025 se situó en niveles similares a los del ejercicio anterior.

Tras la aplicación de un ERTe en 2024 y 2025, el análisis interno evidenció en 2025 un excedente estructural de posiciones que, de no abordarse mediante medidas específicas, podría haber derivado en despidos obligatorios.

Con el objetivo prioritario de preservar el empleo y garantizar la sostenibilidad futura de la planta, la compañía impulsó un Plan Social del cuál se informó a toda la plantilla en reuniones de comunicación.

El Plan se articuló exclusivamente mediante medidas no traumáticas y voluntarias, evitando despidos forzados. Entre las actuaciones implementadas se incluyeron:

- Salidas voluntarias e incentivadas,
- Reducciones voluntarias de jornada,
- Jubilaciones

Gracias a este modelo de gestión responsable y al compromiso compartido entre dirección y representantes, DEUTZ Spain logró adaptar su estructura organizativa sin recurrir a despidos forzados, demostrando que la sostenibilidad empresarial y la sostenibilidad social deben avanzar de manera conjunta, incluso en contextos de mercado adversos.



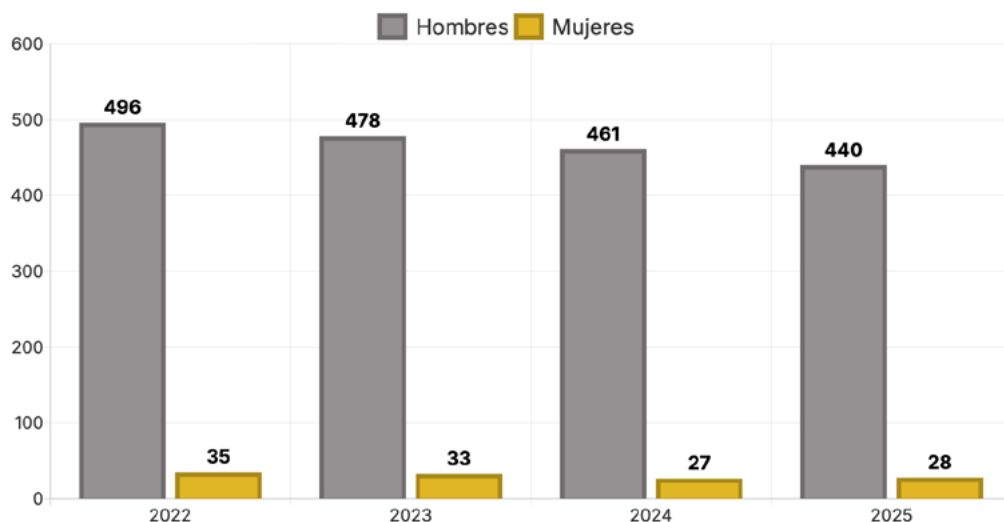
42

COMPROMISO CON EL EMPLEO DE CALIDAD



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

Personas trabajadoras DEUTZ Spain



Las personas de DEUTZ SPAIN en 2025

468

Número total personas trabajadoras

6 %

Mujeres en plantilla

23

Nuevas contrataciones

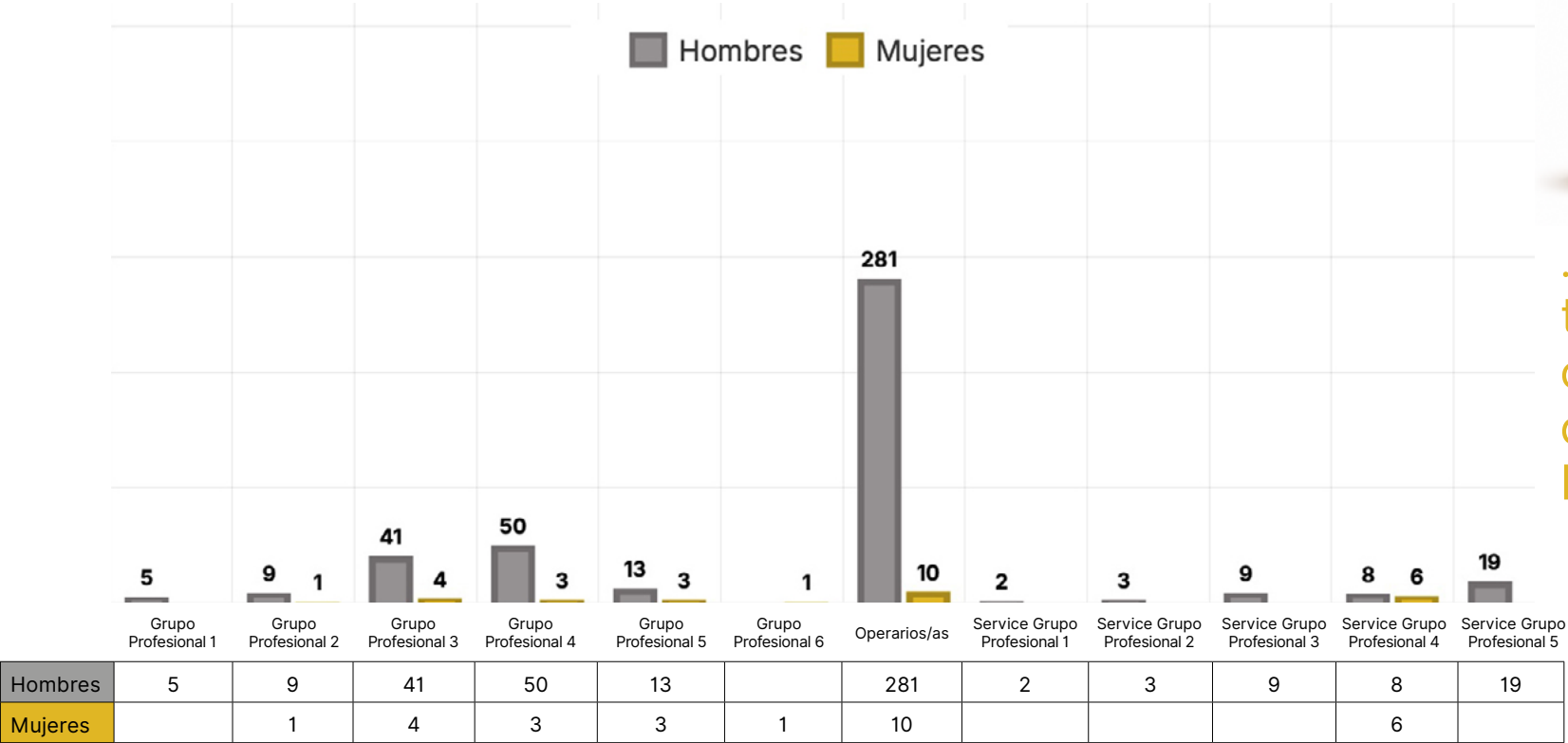
La totalidad de la plantilla de DEUTZ Spain se encuentra **cubierta** por el **Convenio Colectivo** de aplicación en su correspondiente centro de trabajo





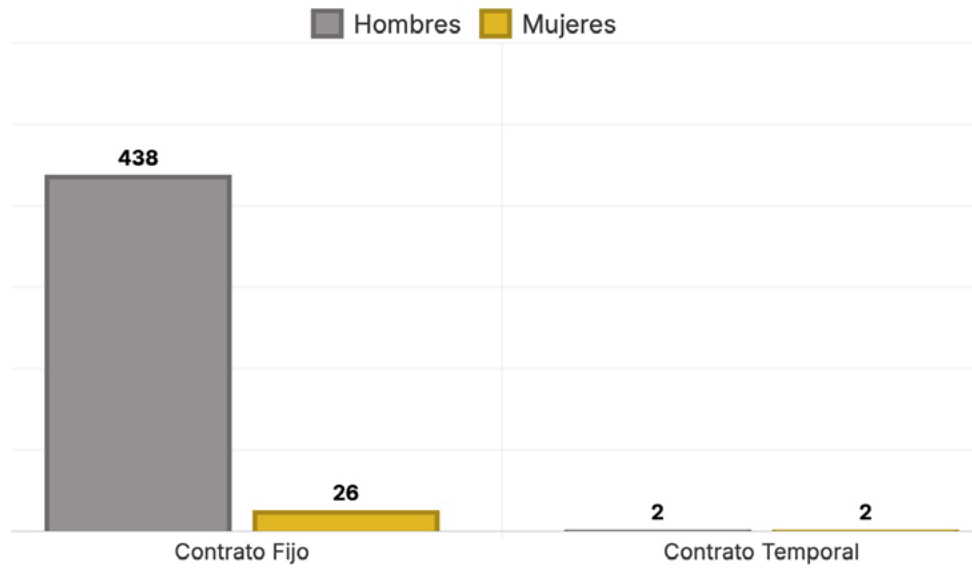
Compromiso, formación y comunicación son los ejes en los que se basa la gestión de las personas trabajadoras. Y gracias a ellas, DEUTZ Spain cuenta con una plantilla que permite mirar al futuro con la seguridad de poder afrontar los grandes retos que surjan.

Distribución Plantilla por Categoría Profesional y Sexo

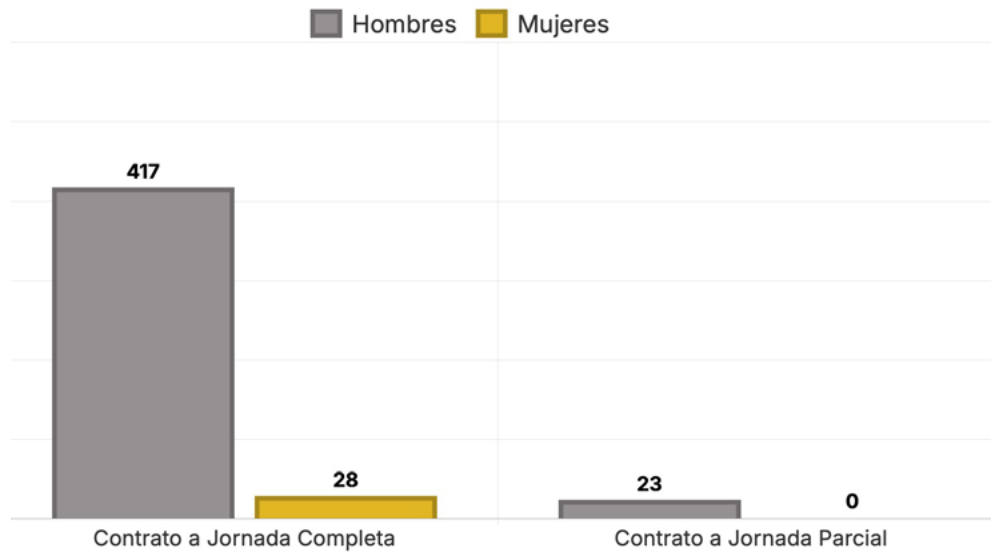




Distribución plantilla por tipo de contrato y sexo

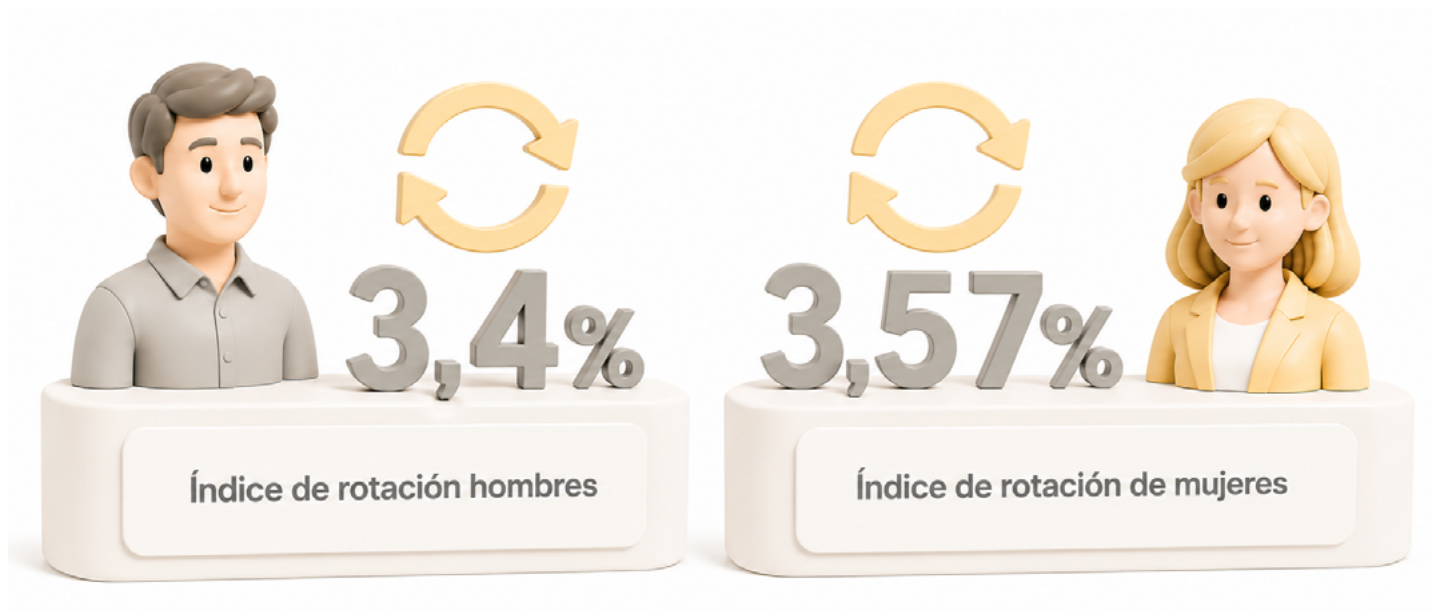


Distribución plantilla por tipo de contrato y sexo





El compromiso mutuo es la base de la relación entre DEUTZ Spain y las personas que trabajan en la organización. Muestra de ello es la estabilidad de la plantilla, alcanzando un 57% de personas trabajadoras con una antigüedad mayor a 10 años en la organización y unos índices muy bajos de rotación.



43

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Estado de información no financiera. Informe de sostenibilidad 2025



En 2024, DEUTZ Spain Zafra firmó su Convenido Colectivo aplicable a la planta productiva para el periodo 2024-2025, fruto del acuerdo alcanzado entre la dirección y el Comité de Empresa. Este órgano de representación está compuesto por 17 personas, incluyendo dos delegados sindicales y cuatro delegados de prevención, garantizando así una representación amplia y estructurada de las personas trabajadoras.

En este Convenio Colectivo, se recogen como novedad una serie de medidas que impulsan la conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras, destacando la mayor flexibilidad para la conciliación y el periodo de descanso. Además, se incluye la regulación de teletrabajo y la desconexión digital.



Regulación
de Teletrabajo



Desconexión
digital



Premio de
nupcialidad



Transporte colectivo
para desplazamientos



Servicio de
lavandería



Cesta de
Navidad



Becas de estudio
para hijos e hijas
de personas trabajadoras



Ayuda en
las jubilaciones





En los centros de Madrid y Barcelona, la relación laboral se rige por el convenio colectivo sectorial que resulta de aplicación en cada caso, en el que se recogen, entre otras materias, las medidas específicas de conciliación de la vida personal y profesional propias de cada ámbito territorial y sectorial.



El convenio colectivo del metal de Madrid (2024-2026) contempla un conjunto de medidas dirigidas a promover la conciliación, la igualdad de oportunidades y el bienestar laboral, entre las que se incluye expresamente la garantía de la desconexión digital.

Más de 100.000€ en para becas de Estudio para hijos e hijas de trabajadores de DEUTZ Spain Zafra, recogido en su convenio colectivo.

El convenio colectivo de Barcelona (2025-2027) incorpora medidas específicas de conciliación, destacando la acumulación del permiso de lactancia, con una garantía mínima de 15 días, reforzando así el apoyo a la corresponsabilidad y al equilibrio entre vida personal y laboral.



Comisión de Salud

Comisión de Ahorro

Asimismo, durante 2025, DEUTZ Spain Zafra ha reforzado los espacios de diálogo y participación mediante la constitución, junto con la Representación Legal de las personas trabajadoras, de la Comisión de Salud y la Comisión de Ahorro, orientadas a promover la mejora continua en materia de bienestar laboral y eficiencia organizativa.

4

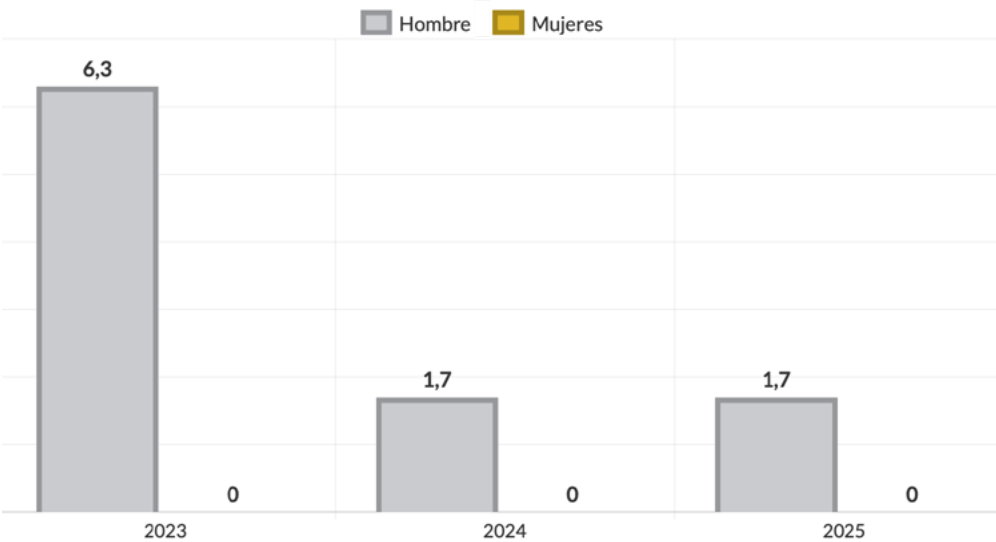
UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO



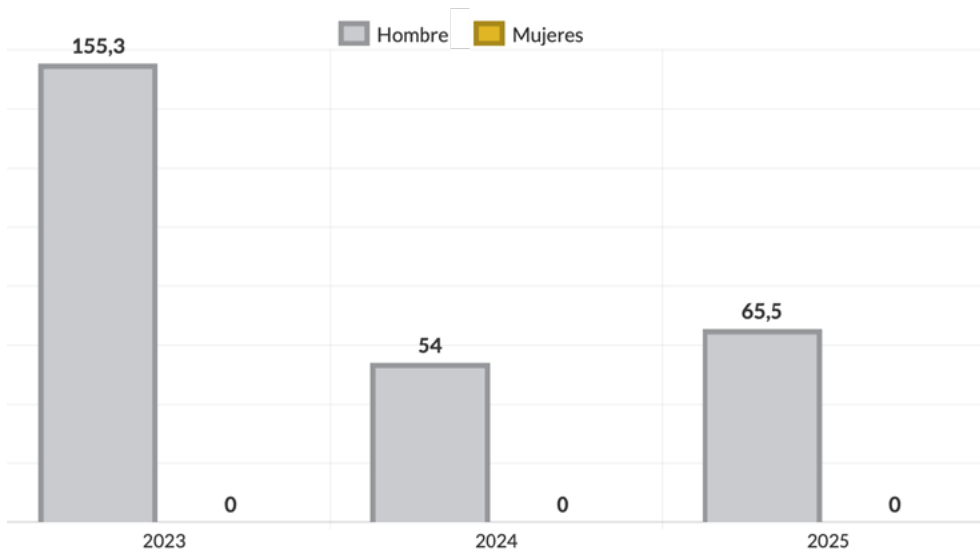
Como en ejercicios anteriores, la seguridad y la salud de las personas trabajadoras continúan siendo una prioridad estratégica para DEUTZ Spain. Tras el hito alcanzado en 2024 y parte de 2025, con un record de 394 días sin accidentes, durante

2025 la organización ha mantenido su firme compromiso con la prevención y el control de riesgos laborales, consolidando la cultura preventiva en todos los centros de trabajo.

Índice de frecuencia de accidente



Índice de gravedad de accidentes

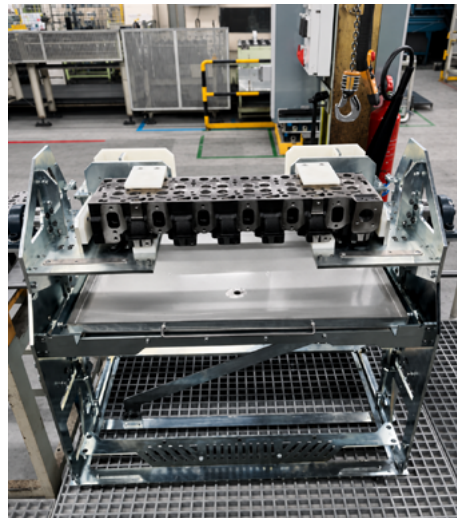




Actuaciones destacadas del Servicio de Prevención

Incorporación de volteadores semiautomáticos en el área de producción de culatas

En 2025 se identificaron riesgos asociados a la manipulación manual de piezas en el área de mecanizado, concretamente posibles atrapamientos por caída de componentes y situaciones de sobreesfuerzo en las operaciones de volteo de algunas gamas de piezas de culatas. Para eliminar los riesgos en origen, DEUTZ Spain realizó una inversión de 30.000€ destinada a la instalación de un equipo de volteo semiautomático, reduciendo de forma significativa la carga física sobre las personas trabajadoras y minimizando la probabilidad de incidentes derivados de la manipulación manual de piezas de gran peso.



Sistema de control RFID en útiles de elevación

En el ámbito de la seguridad en operaciones con cargas suspendidas, ante el riesgo potencial de caída de cargas derivado de la posible degradación de los útiles de elevación, se llevó a cabo una inversión de 60.000€ para implantar un sistema de

control mediante tecnología RFID. Esta solución permite el registro y trazabilidad de los equipos, el control de acceso y la verificación sistemática de su estado y mantenimiento, reduciendo de forma significativa el riesgo asociado al uso de elementos deteriorados fuera de especificación.

Con estas actuaciones, que suponen una inversión total de 90.000€, DEUTZ Spain refuerza su compromiso con la seguridad y salud de las personas trabajadoras, priorizando la eliminación y control de riesgos mediante soluciones técnicas avanzadas. La incorporación de mejoras ergonómicas y sistemas de trazabilidad en los procesos productivos evidencia la apuesta de la organización por un modelo basado en la anticipación, la mejora continua y la integración de tecnología como palanca clave para reducir la siniestralidad y fortalecer la resiliencia operativa.





Evaluación de riesgos psicosociales

En 2025, DEUTZ Spain ha puesto en marcha la evaluación de riesgos psicosociales en todos sus centros de trabajo. Este análisis tiene como objetivo identificar posibles factores organizativos, emocionales o relacionales que puedan afectar al bienestar psicológico y social de las personas trabajadoras.

La evaluación combina metodologías cuantitativas y cualitativas. Por un lado, se han lanzado encuestas basadas en herramientas del INSST, y por otro, se han realizado entrevistas individuales confidenciales conducidas por una psicóloga especializada en esta materia, quien está liderando el proceso de análisis.

La evaluación continuará durante 2026, año en el que se completará el estudio y se presentarán las conclusiones así como posibles líneas de actuación a toda la plantilla, reforzando así el compromiso de la organización con la salud integral y el bienestar en el entorno laboral.





Promoción de la salud y bienestar 2025

Durante 2025, DEUTZ Spain ha reforzado su apuesta por un modelo de salud laboral con enfoque preventivo, integral y proactivo, orientado al anticipo y al cuidado continuo de las personas trabajadoras.

Salud integral

La puesta en marcha del Servicio médico de empresa supone un avance significativo en la gestión preventiva de la salud. Este servicio permite analizar de forma individualizada posibles dolencias, detectar factores de riesgo y anticipar situaciones que puedan derivar en patologías o bajas laborales, así como ayudar a la pronta recuperación de las personas que estén de baja. El objetivo es actuar antes de que el problema se agrave, promoviendo un seguimiento cercano y una intervención temprana.

Escuela de Espalda

Conscientes del impacto que pueden tener las tareas productivas y de oficinas en el sistema musculoesquelético, se

ha implantado la Escuela de Espalda como medida formativa y preventiva. A través de sesiones prácticas, se facilita a las personas trabajadoras herramientas para mejorar su postura, fortalecer la musculatura y prevenir lesiones derivadas del trabajo diario.

Servicio de Fisioterapia

El Servicio de fisioterapia ofrece atención especializada ante posibles dolencias físicas relacionadas con la actividad laboral. Su orientación no es solo preventiva, buscando reducir molestias, evitar cronificaciones y minimizar el riesgo de bajas médicas, sino también correctivo para personas con dolencias y/o personas con baja médica.

Con estas iniciativas, DEUTZ Spain consolida un modelo de empresa saludable, integrando la promoción de la salud en la gestión diaria y reforzando su compromiso con el bienestar físico y la sostenibilidad del empleo a largo plazo.



Salud integral



Escuela de espalda



Servicio de fisioterapia



Observatorio de Seguridad

Durante 2025, se ha consolidado en DEUTZ Spain Zafra el Observatorio de Seguridad, una iniciativa impulsada por DEUTZ Spain con el objetivo de reforzar la cultura preventiva y consolidar un modelo gestión basado en la prevención, la participación y la mejora continua.

Se trata de un foro de trabajo en el que, con carácter semanal, participan representantes de la empresa y de las personas trabajadoras para analizar, debatir y proponer actuaciones relacionadas con la seguridad y salud laboral.

Este espacio permite trasladar de forma directa inquietudes, incidencias detectas en el entorno productivo y propuestas de mejora, favoreciendo un diálogo estructurado y transparente. El Observatorio no actúa únicamente de forma reactiva ante incidentes, sino que trabaja desde un enfoque preventivo, identificando situaciones de riesgo potencial antes de que puedan derivar en accidentes o daños para la salud.

Durante 2025, el Observatorio ha abordado actuaciones en distintos ámbitos, entre ellos: adaptaciones técnicas de equipos y herramientas para mejorar la ergonomía, actualización y mejora de protocolos, actuaciones en zonas comunes y áreas de trabajo para reforzar la seguridad estructural y la señalización.

Cada propuesta es evaluada, priorizada y es objeto de seguimiento hasta su cierre, asegurando que las acciones acordadas

se implementan de forma efectiva. Este sistema de seguimiento permite mantener un control riguroso de las medidas adoptadas y evaluar su impacto en la mejora de las condiciones de trabajo.

El Observatorio de Seguridad constituye, además, una herramienta clave para fomentar la participación activa de la plantilla en materia preventiva. La implicación directa de las personas trabajadoras favorece la detección temprana de riesgos, refuerza la corresponsabilidad y consolida un entorno de trabajo más seguro y colaborativo.





Reconocimiento Premios Prever

En marzo de 2025, DEUTZ Spain fue galardonada con el Premio Prever 2024 en la categoría ESG Innova, un reconocimiento otorgado en el marco de las XXVI Jornadas Técnicas de los Premios Prever, uno de los galardones con mayor trayectoria en España en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y la responsabilidad social.

Este premio acredita la capacidad de DEUTZ Spain para integrar soluciones tecnológicas avanzadas en la gestión de la prevención de riesgos laborales, así como su compromiso con los más altos estándares de seguridad y salud en el trabajo. La categoría ESG Innova pone de manifiesto el enfoque innovador con el que la compañía ha adoptado herramientas digitales en sus procesos y sistemas de gestión.

El reconocimiento destaca el modelo de gestión de seguridad desarrollado en la planta de Zafra, que va más allá del cumplimiento normativo para situar la prevención como un elemento estratégico integrado en la cultura organizativa. El jurado destacó la evolución del sistema preventivo de la compañía, la mejora continua de las condiciones de trabajo y la implicación activa de las personas trabajadoras en la cultura de seguridad.

EL Premio Prever en la categoría ESG Innova representa un hito para DEUTZ Spain y reafirma su liderazgo en materia de seguridad laboral, innovación y sostenibilidad.



Ángel Regodón, Responsable de Seguridad y Salud de DEUTZ Spain e Isabel Fernández, Gestora del Sistema integral de gestión.



II Plan de Igualdad

DEUTZ Spain tiene firmado su II Plan de Igualdad en el que se recogen 59 iniciativas de diversas materias para la igualdad, la diversidad y la inclusión. Este Plan ha sido elaborado y acordado por la Comisión Negociadora de Igualdad que fue constituida en 2021 y está formada por 7 miembros del Comité de empresa y 7 miembros de DEUTZ Spain, con la representación de todos los centros de trabajo de DEUTZ Spain: Zafra, Madrid y Barcelona, así como de los sindicatos mayoritarios.

Las iniciativas acordadas en este II Plan de igualdad, están planificadas para ser desplegadas a lo largo de sus cuatro años de vigencia del mismo. Los principios generales que rigen el Plan de igualdad son:

Principios generales del II Plan de igualdad de DEUTZ Spain

TRANSVERSALIDAD.

Integra el principio de igualdad en la empresa de forma transversal

INTEGRADOR.

Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres

NEGOCIADO.

Considera como uno de los principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes

SISTEMÁTICO.

El objetivo final se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos y procedimientos sistematizados.

FLEXIBILIDAD.

Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.

TEMPORALIDAD.

Termina cuando se ha cumplido el tiempo para el cual fue acordado (4 años 2023-2027)

ALINEADO.

Alineación con los ODS (Objetivos de desarrollo sostenible)



En el marco del II Plan de Igualdad, durante 2025 se han desarrollado diversas iniciativas orientadas a consolidar una cultura organizativa basada en la igualdad de oportunidades, el respeto y la no discriminación. Entre las principales actuaciones cabe destacar:

- La realización de acciones formativas dirigidas a sensibilizar y capacitar a la plantilla en materia de igualdad y prevención de cualquier tipo de discriminación en los distintos centros de trabajo.
- La difusión de comunicados internos con motivo de fechas clave, como el 8 de marzo (Día internacional de la Mujer) y el 25 de noviembre (Día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer), con el objetivo de reforzar la concienciación y el compromiso de toda la organización.
- El acercamiento de la empresa al ámbito educativo, especialmente a centros de Formación Profesional, promoviendo el crecimiento del entorno industrial y fomentando vocaciones técnicas sin sesgos de género.
- El lanzamiento de la segunda encuesta interna de igualdad, destinada a evaluar la percepción de la plantilla sobre las medidas implantadas y su impacto real en la organización, permitiendo así identificar áreas de mejora.

Asimismo, el 18 de junio de 2025 se celebró el Día de la Mujer en la Industria en la Fundación DEUTZ Business School, una

jornada en la que participaron estudiantes de entre 13 y 16 años de distintos institutos de Zafra. Durante el evento, las personas que asistieron pudieron conocer referentes femeninos en la historia a través de la exposición “Mujeres que cambiaron el mundo” (FUNDECYT-PCTEX), descubrir aplicaciones de robótica colaborativa junto al equipo de DEUTZ, presenciar demostraciones de exoesqueletos con el BioRobotics Group (CSIC) y participar en el diseño de una maqueta de construcción sostenible.

Estas actuaciones refuerzan el compromiso de DEUTZ Spain con la igualdad efectiva y la promoción del talento diverso en el ámbito industrial.





Durante 2025 se ha continuado celebrando los encuentros “COFFEE Break for DEUTZ Women”, un espacio de participación dirigido a las mujeres de DEUTZ en España. Esta iniciativa constituye un punto de encuentro donde se fomenta el diálogo, el apoyo mutuo y la generación de propuestas, integrando a profesionales de diferentes áreas.

Estos encuentros abiertos a todas las mujeres de la compañía, abordan diversas temáticas de interés y cuentan con la colaboración de personas implicadas en el proyecto, así como con el apoyo de la FUNDACIÓN DEUTZ, que facilita el desarrollo de estos encuentros. A continuación se resumen las sesiones realizadas durante el ejercicio de 2025.



Mejora tu salud mental y física a través de la alimentación

- Proporcionar herramientas para gestionar el estrés, mejorar el bienestar emocional y personal más saludable; a través de la correcta alimentación.



Violencia de Género

- Prevenir, sensibilizar y favorecer la identificación, promoviendo el reconocimiento de la violencia y el acceso a recursos de apoyo.



Desconectando para conectar; por un uso saludable de las tecnologías

- Promover una relación equilibrada, consciente y saludable con la tecnología, resaltando su impacto en la salud mental, emocional y social.



Dinámica de Grupo

- Fortalecer los vínculos y mejorar el clima laboral, creando un espacio de intercambio, reflexión y apoyo mutuo.



Mejorar el estrés laboral a través del deporte

- Proporcionar herramientas para gestionar el estrés, mejorar el bienestar emocional utilizando el deporte como medio para lograrlo.



Ingeniería femenina

- Cómo entender y optimizar el rendimiento laboral de una mujer a través de las hormonas.



Un intercambio que suma talento y experiencia

En septiembre de 2025, DEUTZ SPAIN y DEUTZ GLOBAL SERVICE CENTER pusieron en marcha un programa de intercambio internacional, en el que participaron dos alumnos de la formación dual de Zafra, del Instituto Cristo del Rosario, y cuatro aprendices de la escuela de DEUTZ en Colonia.

Se trataba del primer intercambio de estas características, y su éxito fue posible gracias a la implicación de nuestros trabajadores y trabajadoras, que con valentía y compromiso formaron a jóvenes aprendices en un idioma distinto al suyo, superando las dificultades con profesionalidad y cercanía.

Los alumnos alemanes regresaron muy satisfechos, destacando especialmente la limpieza, el orden, las herramientas de seguridad y salud y la aplicación de la filosofía Lean en nuestra planta de producción.

Una experiencia enriquecedora que refuerza nuestro compromiso con la formación, la colaboración internacional y la responsabilidad social. Una primera edición que sienta las bases para

futuras iniciativas y que reafirma nuestro compromiso con una industria más humana, colaborativa y responsable.





El valor de la experiencia

En DEUTZ Spain, la formación y el desarrollo del talento no se limitan a la formación reglada. Se construyen, día a día en la planta, a través de la experiencia acumulada, del aprendizaje compartido y de la voluntad de las personas de transmitir lo que saben a quienes vienen detrás.

El área de fabricación de bloques es un claro reflejo de esta manera de entender el desarrollo de las personas. Se trata de un proyecto industrial de gran complejidad, iniciado en 2015, que ha supuesto un importante reto técnico y organizativo para la compañía. Dentro de este recorrido, la técnica de bruñido de bloques ha desempeñado un papel especialmente crítico, desarrollada y consolidada a lo largo de los años por una única persona experta, Miguel Solera, referente absoluto en esta materia.

Tras una extensa trayectoria profesional y un profundo conocimiento del proceso, en 2025 se ha iniciado un proceso de transferencia de conocimiento, que continuará a lo largo de 2026. Este periodo se ha concebido como una etapa de mentorización activa, en la que no solo se comparten conocimientos técnicos, sino también una forma de trabajar, de entender la calidad y de afrontar los retos del día a día con rigor y compromiso. Este camino no se recorre en solitario. El proceso cuenta con el respaldo, el respeto y la implicación de todo el área de fabricación de bloques, que ha entendido la importancia de cuidar este conocimiento y transformarlo en un valor colectivo.

La colaboración, la confianza y el reconocimiento mutuo han sido claves para que el aprendizaje fluya de manera natural y alineada con los estándares de calidad y mejora continua de la planta.



Esta iniciativa pone en valor algo esencial: la importancia de reconocer y cuidar a las personas que han dedicado gran parte de su vida profesional a la compañía, entendiendo este momento no como un cierre, sino como una oportunidad para dejar legado, desarrollar talento interno y asegurar la continuidad del saber hacer. Apostar por la transferencia de conocimiento es apostar por el futuro, por la sostenibilidad y por la fortaleza de la organización desde sus personas.



Formación

DEUTZ Spain apuesta decididamente por la formación y especialmente por la Formación Profesional Dual, de la que la organización fue pionera. Así en 2025 se han llevado a cabo las siguientes ramas de formación DUAL en DEUTZ Spain:

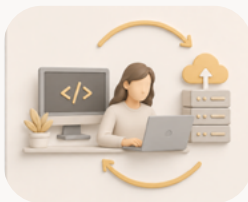
Formación Dual



ADMINISTRACIÓN



PROGRAMACIÓN
DE LA PRODUCCIÓN
MECÁNICA

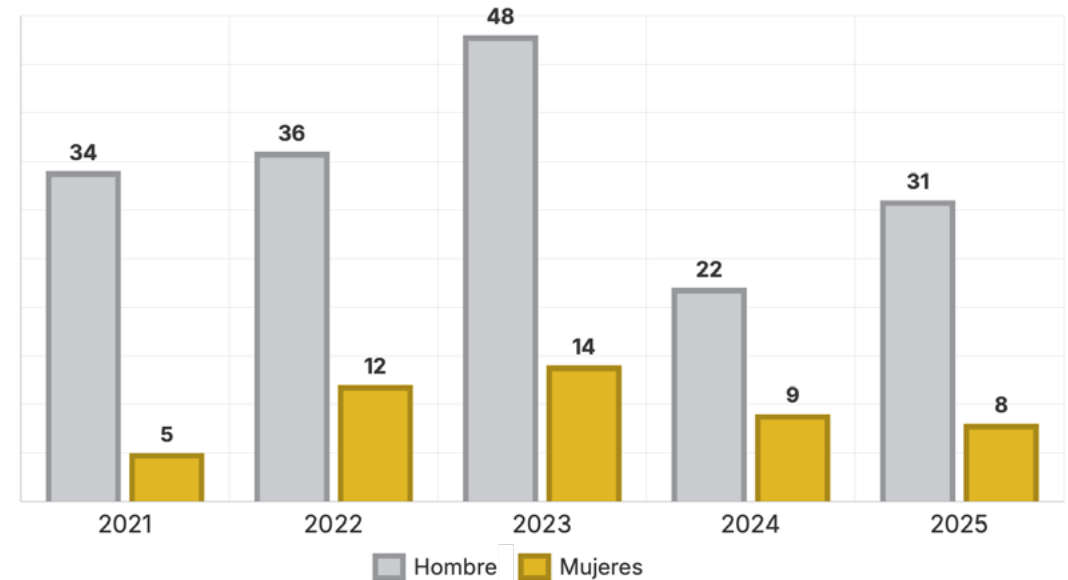


IT.



SEA
(SISTEMAS ELECTROMECÁNICOS
Y AUTOMÁTICOS)

Participantes Formación Dual

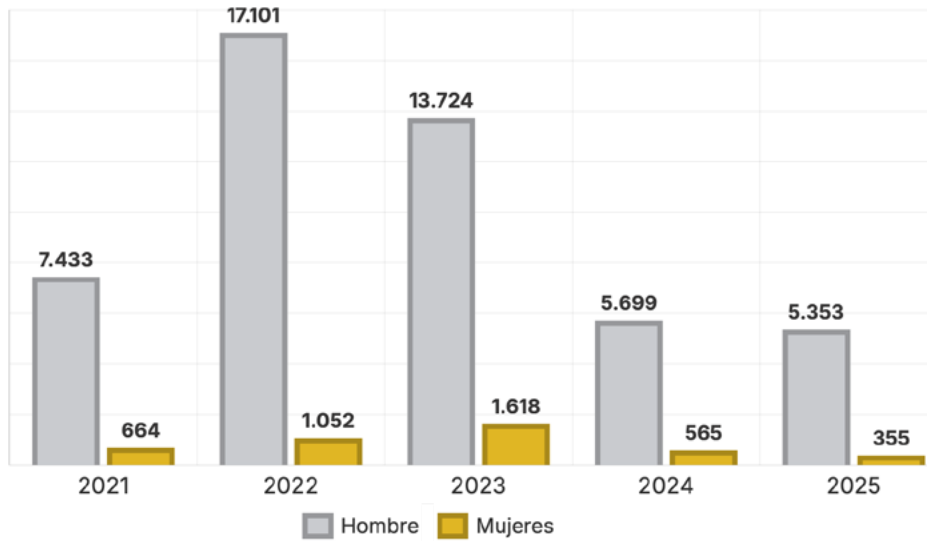


Así mismo, la empresa aboga por dar a conocer la empresa en institutos de las diferentes zonas geográficas donde se ubican nuestros centros, así durante 2025 DEUTZ Spain participó en las jornadas técnicas del Instituto INS Illa dels Bayonls situado en el Prat de Llobregat; el cual apuesta por ofrecer formación hasta grado medio en electromecánica para maquinaria, algo que queremos poner en valor dada la escasez de centros que la ofrecen.

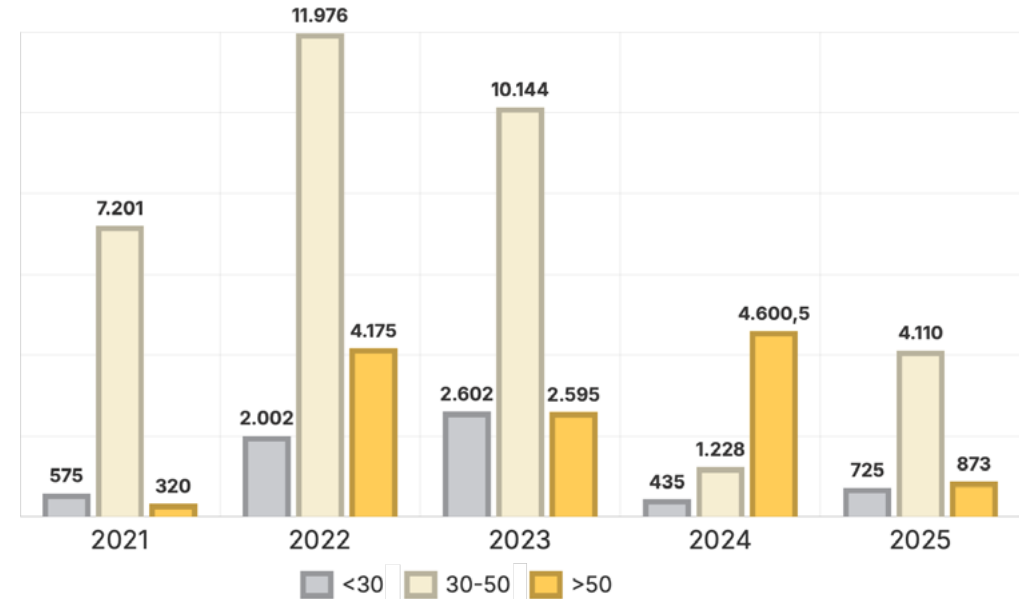


Datos de formación

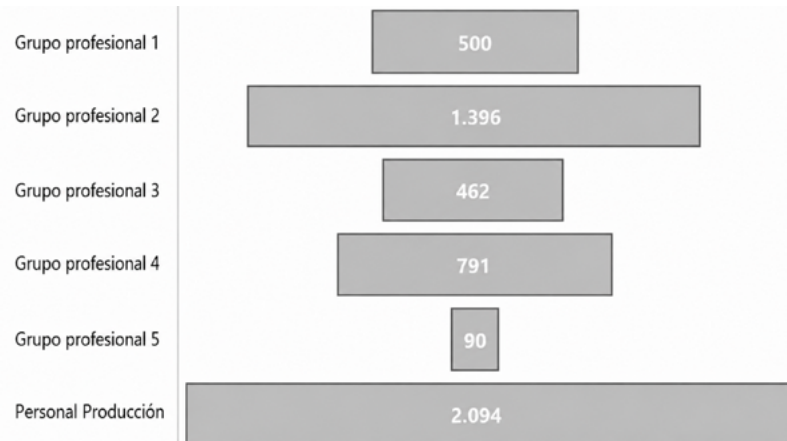
Horas formativas por sexo



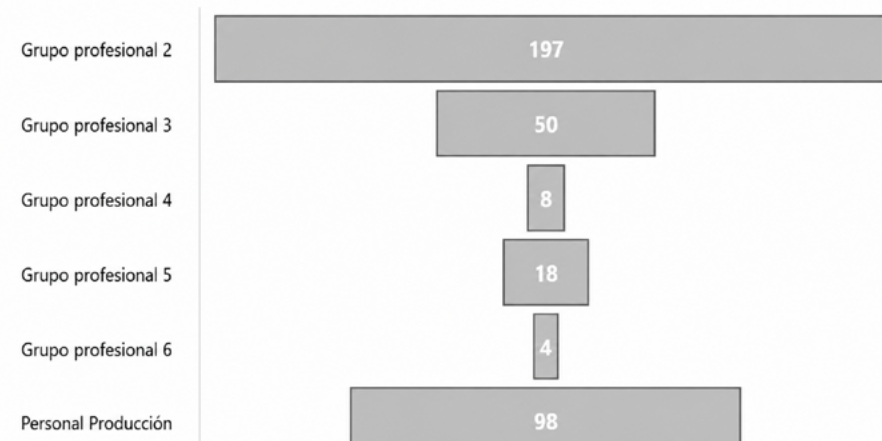
Horas de formación por edad



Total de horas formativas hombres por Grupo profesional



Total de horas formativas mujeres por Grupo profesional





Programa Talento DEUTZ

Durante 2025, DEUTZ Spain ha continuado desarrollando el programa internacional TALENT DEUTZ, una iniciativa estratégica del Grupo orientada a identificar, potencial y acompañar el desarrollo profesional de personas con alto desempeño y potencial dentro de la organización.

Este programa, iniciado en 2024 mediante un proceso estructurado de nominación y evaluación, tiene como finalidad promover el crecimiento individual, fortalecer el conocimiento del negocio, impulsar el intercambio internacional de experiencias y reforzar las redes de colaboración dentro del Grupo. Asimismo, busca reconocer el talento, alinearlo con la estrategia corporativa y consolidar el compromiso a largo plazo.



En 2025 se ha dado continuidad a la fase de desarrollo, mediante la realización de nuevas acciones formativas específicas para los distintos grupos de talento (Emerging Leaders, Xperts y Executive Management Leaders), así como a través de workshops enfocados al liderazgo, la reflexión personal, la visión de carrera y el fortalecimiento de competencias transversales.

Adicionalmente, se ha iniciado la fase de proyectos interdisciplinarios, en los que las personas participantes trabajan de forma colaborativa y transversal, aplicando los conocimientos adquiridos y contribuyendo de manera directa a los objetivos estratégicos del Grupo.

Con la continuidad de este programa, el grupo DEUTZ refuerza su puesta por el desarrollo del talento interno, el liderazgo emergente y la construcción de una cultura corporativa basada en el aprendizaje continuo, la colaboración internacional y la excelencia profesional.



4

TRANSFORMACIÓN CULTURAL Y COMUNICACIÓN

Estado de información no financiera. Informe de sostenibilidad 2025



Han pasado ya más de dos años desde que se empezaron a desplegar las 5T en la compañía, han sido muchas reuniones y medidas las que DEUTZ Spain ha desarrollado desde entonces.

En 2025, DEUTZ Spain celebró el primer Family Day en sus instalaciones de Madrid y de Barcelona, una iniciativa orientada a reforzar el vínculo entre la organización, las personas trabajadoras y sus familias.



La jornada permitió abrir las puertas de los centros de trabajo y mostrar, de forma cercana y transparente, el trabajo que se desarrolla en los distintos departamentos: Service, Postven-

ta, Administración, Venta de motores y taller. A través de un recorrido guiado por responsables de área, las familias pudieron conocer de primera mano la actividad diaria, los proyectos en curso y los motores sobre los que se está trabajando, acercando así la realidad industrial y de servicios al entorno familiar.

Tras la visita, el evento continuó con un espacio lúdico diseñado para todas las edades, favoreciendo la convivencia, el intercambio y la celebración conjunta. Música, actividades infantiles y momentos compartidos contribuyeron a generar un ambiente de cercanía y orgullo de pertenencia.

El Family Day se consolida como una iniciativa que fuerza la cultura corporativa, la transparencia y el sentido de pertenencia, elementos clave para construir una organización sostenible basada en el compromiso de las personas.





Durante 2025 se celebró además la II Edición de los Premios 5Ts, una iniciativa que pone en valor los principios que definen nuestra forma de trabajar y colaborar: Trust, Transparency, Team, Truth y Tenacity. Estos valores no solo guían nuestro desempeño diario, sino que impulsan nuestro crecimiento y el impacto que generamos como organización.

El objetivo de estos premios es reconocer a los equipos y personas que encarnan de manera ejemplar las 5Ts, actuando como referentes e inspirando al conjunto de la plantilla a vivir estos valores en su actividad profesional.

En esta edición, personas trabajadoras de DEUTZ Spain fueron nominadas en la categoría "Transparency", destacando su compromiso con una comunicación abierta, honesta y alineada con los principios del Grupo.





Comunicación y participación

DEUTZ Spain apuesta por un modelo de comunicación construido sobre la transparencia y la escucha activa. El plan de comunicación de DEUTZ persigue este objetivo erigiéndose en un pilar básico, un modelo de gestión abierto y orientado a las personas como valor estratégico de la empresa. Por este motivo, la comunicación en DEUTZ está en constante crecimiento y buscando métodos para llegar de manera eficiente a las personas trabajadoras. Por ello, en 2025 podemos destacar las siguientes herramientas de comunicación que de las que dispone DEUTZ Spain:

- **EMPOWERING TEAM COMMUNICATION.** Herramienta interna creada para reforzar la comunicación y la transparencia en DEUTZ Spain, facilitando información de valor a perfiles con responsabilidad en la organización para mejorar su relación y comunicación con los equipos. En 2025 se ha ampliado el alcance con más asistentes y extendiendo las temáticas abordadas con el objetivo de seguir avanzando hacia una organización más abierta y transparente.

- **NUEVA WEB DEUTZ SPAIN.** Se ha lanzado la nueva Web de DEUTZ Spain alineada con la web del Grupo DEUTZ AG, este es un canal bidireccional de comunicación donde se recogen diversas noticias de las diferentes áreas de la empresa.

- **JUNTOS EN EL CAMINO A LA EXCELENCIA.** Durante 2025 se ha consolidado el espacio “Juntos en el Camino a la Excelencia”, como un entorno de trabajo orientado a la gestión estratégica y al seguimiento de los indicadores clave hasta el horizonte 2030. Es un espacio de toma de decisiones que permite alinear prioridades, detectar desviaciones y reforzar aquellas áreas que requieren apoyo o consolidación en la planta de producción.

- **EVENTOS DE COMUNICACIÓN EN OPERACIONES.** Comunicación en cascada a todos los operarios y operarias de DEUTZ Spain por sus responsables con lo acordado en su reunión con la Dirección de operaciones. Una vez a la semana los responsables de las diferentes líneas productivas se reúnen junto con el responsable de operaciones y el responsable de mejora continua para hacer una valoración de los KPIs productivos, así como compartir la información general que puede ser de interés para todas las personas trabajadoras.



Cuando el cambio empieza en las personas

Durante 2025, en DEUTZ Spain, la formación se ha convertido en una herramienta clave para acompañar la evolución de la organización, poniendo el foco en las personas y en la forma en la que los equipos afrontan el día a día.

En el ámbito de Producción, durante 2025 se impulsaron distintas acciones de formación y desarrollo con el objetivo de acompañar un proceso de cambio organizativo, reforzando la forma en la que los equipos se comunican, colaboran y asumen responsabilidades en su día a día.

Estas acciones se centraron en aspectos clave como la gestión de equipos, la comunicación, el trabajo en equipo, la comprensión de los distintos estilos de comportamiento y la cultura del feedback, entendidos como herramientas para fortalecer la autonomía, la eficiencia y la flexibilidad de los equipos.

A través de estas iniciativas, los equipos de Producción han contado con espacios para reflexionar sobre su manera de trabajar, mejorar la coordinación y reforzar la confianza mutua. Este proceso ha contribuido a consolidar equipos más cohesionados y preparados para afrontar los retos del presente y del futuro.

Acompañar el cambio desde las personas significa reconocer que el verdadero motor de la organización está en los equipos, en su compromiso, en su capacidad de adaptación y en su voluntad de crecer juntos. Apostar por su desarrollo es apostar por una organización más humana, sólida y sostenible.

DEUTZ Spain fomenta la participación de sus personas trabajadoras en la incorporación de mejoras en su propio trabajo y en la organización en general. Dichas propuestas son estudiadas y pueden finalizar en una implementación y reconocimiento, los mejores equipos trimestralmente reciben un reconocimiento a su labor por parte de sus compañeros, los responsables de producción y el Comité de Dirección de la empresa.

429

propuestas recibidas
durante 2025

293

Propuestas
implementadas



48

EVENTOS Y VISITAS DESTACADAS



Durante el año 2025, DEUTZ Spain ha recibido diversas visitas corporativas de relevancia. Todas ellas han ido comunicadas a través de la aplicación interna de comunicación, accesible para toda la plantilla, reforzando así la transparencia y el acceso a la información.

Entre los eventos y visitas más destacadas están:

25-27 de febrero 2025. Visita de Sebastian C. Schulte; Katharina Krüger y Bert Van Hasselt. Realizada los días 10 al 12 de marzo por el Dr. Sebastian Schulte, CEO de DEUTZ AG; Katharina Krüger, Responsable de Estrategia, Transformación y Recursos Humanos; y Bert Van Hasselt, CEO of Sales and Service BU NewTech de DEUTZ AG.

Durante los tres días de estancia en las instalaciones de Zafra, la delegación mantuvo encuentros con el Comité de Empresa, recorrió la planta productiva, el DEUTZ Global Service Center y la Fundación DEUTZ Business School, y compartió con la plantilla actualización de la estrategia DUAL+.

Asimismo, se celebraron sesiones de comunicación directa con las personas trabajadoras, fomentando el intercambio de ideas y el diálogo abierto sobre los retos y oportunidades del Grupo.

Estas sesiones de comunicación denominadas "The strategy through your eyes"/"La estrategia a través de tus ojos" ocuparon un lugar central en la agenda de la visita. Por primera vez, el CEO del Grupo mantuvo un encuentro directo con el personal de producción de la planta de Zafra, en dos sesiones diferenciadas de turno de mañana y tarde.





Estos encuentros permitieron compartir de forma directa la visión estratégica del Grupo y reflexionar conjuntamente sobre cómo trabajo diario en la planta contribuye al desarrollo de la estrategia DUAL +. El formato abierto facilitó un intercambio cercano y participativo, en el que el Dr. Sebastian y su equipo respondieron de manera transparente a todas las preguntas planteadas por las personas trabajadoras.

Estas visitas refuerzan el alineamiento estratégico entre la filial española y el Grupo, así como el compromiso con una comunicación cercana y participativa.



El 12 de marzo, tuvo además lugar la **inauguración de la planta piloto de hidrógeno verde en Zafra**, coincidiendo con la presencia del CEO de DEUTZ AG y su equipo. Este proyecto constituye un demostrador real del uso del hidrógeno verde como vector de almacenamiento energético eficiente y sostenible.

La inauguración fue presidida por la Consejera de Educación, Ciencia y Formación Profesional de la Junta de Extremadura y el CEO de DEUTZ AG, quienes destacaron el carácter estratégico de esta apuesta por el hidrógeno verde y la innovación tecnológica.



Julio 2025. Visita del equipo directivo de SCM Alemania a Zafra. En julio de 2025, el equipo directivo de Supply Chain Management (SCM) de Alemania visitó la planta de Zafra en el marco de la orientación estratégica global del Grupo. El objetivo principal fue evaluar el estado de la transformación en curso en las distintas áreas de la cadena de suministro y definir las prioridades futuras.

Durante la visita se revisó en profundidad la estrategia global de SCM y se compartió una visión actualizada de los proyectos en marcha, permitiendo analizar conjuntamente los avances, identificar oportunidades de mejora y reforzar la alineación entre equipos.

Este encuentro contribuyó a fortalecer la colaboración internacional, promover el intercambio de buenas prácticas y consolidar una visión común de la cadena de suministro como elemento clave para la competitividad y sostenibilidad del Grupo.



26 de septiembre. Convención Anual de Distribuidores en Madrid. Se celebró en las instalaciones de Madrid la Convención Anual de Distribuidores, un encuentro estratégico con la red oficial de distribución de DEUTZ Spain.



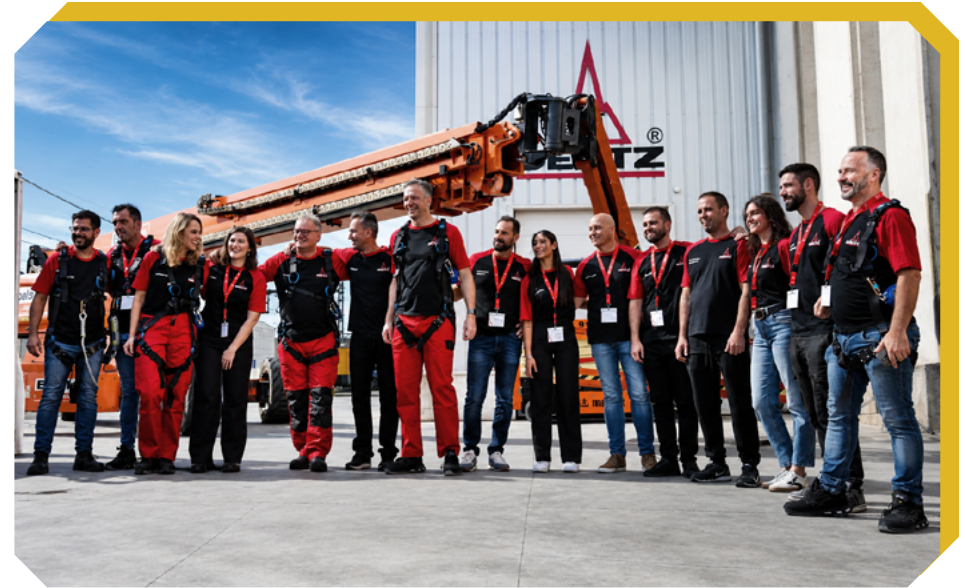
Durante la jornada se compartieron los principales avances y novedades del último ejercicio, enmarcados en la estrategia DUAL+, que continúa guiando el posicionamiento del Grupo hacia la innovación, la eficiencia y la sostenibilidad. El evento sirvió como espacio de colaboración e intercambio de ideas, abordándose cuestiones estratégicas, organizativas, de producto y nuevos proyectos orientados a fortalecer el crecimiento conjunto.

Esta convención refuerza la relación con la red de distribuidores, consolidando un modelo de colaboración basado en la transparencia, la alineación estratégica y la creación de valor compartido.



30 Octubre 2025. Visita del CEO y Responsable de Estrategia a centro de Madrid. El DR. Sebastian C.Schulte, CEO de DEUTZ AG, y Katharina Krüger, Responsable de Estrategia, Transformación y Recursos Humanos, visitaron las instalaciones de DEUTZ Spain en Madrid.

La jornada fue más un encuentro corporativo: representó un ejercicio de transparencia, diálogo directo y cercanía con los equipos. Durante las sesiones celebradas, se compartieron los avances en el proceso de transformación del Grupo y se reforzó el papel de las personas como eje central de este cambio. Tal y como destacó Katharina Krüger, la cultura no solo acompaña la transformación, sino que la impulsa.



Esta cultura se articula en torno a las 5Ts, que guían la forma en la que trabajamos y afrontamos los retos estratégicos.

Como cierre simbólico de la visita, se izó la bandera de las 5Ts a 40 metros de altura con una máquina JLG, impulsada por uno de nuestros motores, reflejando el orgullo de pertenencia y el compromiso.



Diciembre Markus Villinger, CEO unidad de negocio **ENGINES**, visita la planta de producción de Zafra.

Markus Villinger, CEO de la Unidad de Negocio ENGINES, visitó la planta de producción de Zafra para conocer de primera mano su desempeño operativo y estratégico.

Durante la visita, destacó el sólido enfoque Lean que estructura el modelo productivo, el elevado grado de automatización y digitalización de los procesos de valor, así como la eficiente gestión de costes, elementos que reflejan una clara orientación hacia la competitividad y la excelencia industrial. Asimismo, puso en valor la alta cualificación técnica y lingüística del equipo, así como la profesionalidad, pasión y compromiso demostrados en las presentaciones realizadas por el personal.

De forma especial, reconoció la gestión del talento y la firme apuesta por la formación y la responsabilidad social corporativa, subrayando la labor desarrollada por la Fundación DEUTZ Business School y los programas de formación dual como palancas clave para el desarrollo sostenible de la organización.

Asimismo, destacó la actitud proactiva en la identificación de nuevas oportunidades para reforzar la rentabilidad de la unidad



de negocio ENGINES. Al cierre de la visita, expresó su agradecimiento por la preparación y el nivel mostrado, trasladando su compromiso de apoyar activamente las iniciativas y proyectos futuros de la planta.

49 CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD



Donaciones y patrocinios

DEUTZ Spain es consciente de que su posición como empresa referente en el entorno empresaria de Zafra implica una responsabilidad activa en el apoyo a iniciativas sociales y solidarias desarrolladas en al comunidad.

Con el objetivo de reforzar la transparencia, la objetividad y la coherencia en la gestión de estas colaboraciones, en 2025 se aprobó y publicó un nuevo procedimiento interno de donaciones y patrocinios. Este proceso define de manera estructurada los criterios, fases y responsabilidades asociadas a la solicitud, evaluación y adjudicación de las aportaciones.

Para garantizar su correcta aplicación, se constituyó un Comité de Donaciones y Patrocinios integrado por cinco personas, encargado de analizar las propuestas y asegurar una toma de decisiones alineada con los valores corporativos y los principios de buen gobierno de la organización.

Durante 2025 **DEUTZ SPAIN** ha **donado** más de **7.000 €** a distintas organizaciones



DEUTZ en España • Compliance Officer
DEUTZ en España • Órgano de compliance Penal
DEUTZ GLOBAL SERVICE CENTER • Responsable de RR.HH
DEUTZ SPAIN • Director de RR.HH
FUNDACIÓN DEUTZ BUSINESS SCHOOL • Responsable de RSC



De acuerdo con el nuevo procedimiento, las solicitudes se canalizan a través de un formulario disponible en la página web de la Fundación DEUTZ Business School. Una vez recibida y validada la documentación, el Comité de Donaciones y Patrocinios evalúa las propuestas y resuelve su adjudicación conforme a los criterios establecidos.

DEUTZ Spain y DEUTZ Global Service Center, a través de la Fundación DEUTZ Business School, entienden el compromiso con el entorno como parte esencial de su modelo empresarial. Por ello, mantienen anualmente su apoyo a entidades y proyectos que generan un impacto social positivo y sostenible en la región.

En 2025, las colaboraciones se centraron especialmente en ámbitos clave como el deporte —como herramienta de inclusión y desarrollo personal—, la atención a colectivos vulnerables, la formación y el impulso del talento, y la salud, mediante el apoyo a asociaciones como ADMO, AECC y APNABA, contribuyendo a la sensibilización, la investigación y el acompañamiento a pacientes y sus familias.





Colaboración con centros especiales de empleo

DEUTZ Spain colabora activamente con organizaciones calificadas como Centros Especiales de Empleo, contribuyendo a promover un modelo empresarial más justo e inclusivo y favoreciendo la integración laboral de personas con discapacidad.

A través de la contratación de servicios con estos centros, la compañía impulsa oportunidades reales de empleo en distintos ámbitos de su actividad. Entre las colaboraciones destacan:



- **GRUPO SIFU**, Centro Especial de Empleo responsable de la logística interna y la gestión del almacén exterior de DEUTZ Spain.



- **ILUNION**, empresa inscrita en el registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, encargada del servicio de vigilancia y seguridad.



- **Dalia AIMCOZ**, Centro Especial de Empleo registrado en Extremadura, responsable de los servicios de jardinería.



- **MOPADOM**, Centro Especial de Empleo especializado en servicios de limpieza.



Estas alianzas refuerzan el compromiso de DEUTZ Spain con la inclusión, la igualdad de oportunidades y el desarrollo sostenible del entorno social en el que opera.



Nuestra Fundación DEUTZ BUSINESS SCHOOL

Un paseo por el 2025: mucho más que una escuela de negocios

En los siete años de recorrido de la **Fundación DEUTZ Business School**, hemos continuado trabajando en permanente alineación con los principios y políticas de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo DEUTZ, con el objetivo de generar un impacto positivo en nuestros colaboradores, alumnado, empresas del entorno y la sociedad extremeña en su conjunto.

Durante 2025, la Fundación ha reforzado su papel como punto de encuentro empresarial y espacio de conexión entre agentes del territorio, promoviendo el intercambio de conocimiento, el networking y el desarrollo de competencias estratégicas para afrontar los retos actuales de las organizaciones.

Para alcanzar nuestros objetivos y cumplir con los fines fundacionales que motivaron nuestra creación, hemos mantenido una apuesta decidida por la innovación, la formación aplicada y el acompañamiento al tejido empresarial regional. El contacto permanente con el territorio —a través de nuestro Consejo Asesor y de la colaboración con instituciones públicas, empresas y entidades formativas— nos ha permitido seguir identificando necesidades reales de las empresas extremeñas y diseñar soluciones formativas y de asesoramiento alineadas con sus desafíos.

En 2025 hemos impulsado nuevas iniciativas y servicios orientados a la excelencia empresarial, la actualización normativa,

la responsabilidad social y el desarrollo del talento, reforzando además programas de becas y actividades formativas vinculadas a la empleabilidad y al crecimiento profesional. Además, se ha podido consolidar un sistema de formación en modalidad digital gracias a una avanzada tecnología que favorece el aprendizaje a distancia sin perder un ápice de interés y conexión permanente con el alumno

Cabe destacar que la naturaleza de nuestra actividad siempre ha estado profundamente ligada al conocimiento, la innovación y la transferencia de valor al territorio. El año 2025 nos ha permitido consolidar nuestro posicionamiento como ecosistema de aprendizaje y colaboración empresarial en Extremadura, seguir ampliando nuestra oferta de actividades y fortalecer nuestra contribución al crecimiento económico y social de la región, manteniendo el compromiso fundacional de ser mucho más que una escuela de negocios: un motor de desarrollo para las empresas y las personas.

Equipo DBS: 11 personas

Claustro: 80 expertos y expertas de alcance nacional e internacional

Organizaciones miembro del Consejo Asesor: 32

Patrocinadores: 8

Alianzas estratégicas: 17



Formación superior

La Fundación DEUTZ Business School tiene como eje central el conocimiento, la innovación y la formación, que constituyen la base sobre la que se estructura toda su actividad. Nuestra propuesta formativa se articula en torno a tres grandes ejes: programas en abierto, formación a medida para empresas y formación en idiomas.

A lo largo de 2025 se han impartido un total de **2.652 horas de formación**, en las que han participado **1.117 alumnos y alumnas procedentes de 79 empresas**. Destacan especialmente las acciones formativas diseñadas a medida, tanto para grandes como para pequeñas empresas de diversos sectores, abordando áreas clave como gestión de equipos, lean management, inteligencia artificial, igualdad, digitalización, finanzas, idiomas y otras competencias estratégicas.

El desarrollo de estos programas ha sido posible gracias a la colaboración de **80 expertos y expertas de ámbito nacional e internacional**, cuya aportación ha contribuido a alcanzar un **NPS de 9,47 sobre 10**, reflejo del alto nivel de satisfacción de las empresas y participantes.

• **PROGRAMAS EN ABIERTO**. Estas iniciativas formativas forman parte del catálogo de títulos propios de la Fundación DEUTZ Business School y cuentan con una o varias ediciones anuales. Entre ellas se encuentran el Posgrado LEAN Black Belt Practitioner, el Programa de Habilidades de Liderazgo para Mandos Intermedios (con modalidad reducida), el Programa

Internacional para el Desarrollo de Habilidades Directivas, el Programa Avanzado de Administración y Finanzas, así como los Talleres de Inteligencia Artificial.

• **PROGRAMAS A MEDIDA**. De manera complementaria a la oferta en abierto, la Fundación dispone de un amplio catálogo de programas diseñados específicamente para empresas, con el objetivo de dar respuesta a necesidades concretas y contextos organizativos particulares.

Dentro de esta oferta formativa customizada, además del Plan de Formación específico diseñado para el Grupo DEUTZ, durante el año 2025 se han llevado a cabo las siguientes acciones formativas:

- II Edición La Empresa Familiar: Una Visión 360° (25 participantes)
- Programa Internacional Executive Management (PIEM) (10 participantes)
- Desarrollo de Liderazgo para Mandos Intermedios (50 participantes)
- Gestión de Conflictos (15 personas)
- Sensibilización en igualdad de género (7 ediciones con un total de 182 participantes.)
- Excel intermedio (10 participantes)



- Excel avanzado (10 participantes)
- Excel Q (8 participantes)
- Negociación y Ventas (16 participantes)
- Bases de comunicación (20 participantes)
- Comunicación escrita y gestión de reuniones (13 participantes)
- Comunicación en público I (9 participantes)
- Comunicación en público II (9 participantes)
- 8º Lean Black Belt Practitioner (16 participantes)
- AGILE (28 participantes)
- Taller IA (16 participantes)
- Comunicación Q (33 participantes)
- Trabajo en Equipo 1ª Esp (20 participantes)
- DISC Feedback JE (16 participantes)
- Gestión de Equipos JE (16 participantes)
- Lean Green Belt Leader (14 participantes)

• **FORMACIÓN EN IDIOMAS.** La academia de idiomas de la Fundación ofrece una amplia variedad de grupos, niveles y especialidades, entre las que se incluyen Cambridge Academy,

Business English, formación individual one-to-one y programas diseñados a medida para empresas.

El equipo docente, formado por profesorado nativo con una sólida trayectoria profesional, ha sido clave en la correcta ejecución de los distintos proyectos formativos desarrollados para empresas de la región. Durante el presente curso, **más del 95 % de las matrículas** han tenido origen empresarial, y el carácter práctico y participativo de los programas ha contribuido de manera decisiva a la mejora de la competencia lingüística del alumnado y al cumplimiento de los objetivos establecidos.

Junto a los programas de inglés para negocios y la preparación —tanto intensiva como regular— de los exámenes oficiales de Cambridge, la academia de idiomas mantiene un firme compromiso con la mejora continua de su oferta formativa, apostando por soluciones flexibles, actualizadas y alineadas con las necesidades específicas de cada cliente.





Eventos destacados

EVENTO RSC con Grupo GRUPO INPREX. "RSC, de la teoría a la práctica".

El 6 de marzo de 2025, se celebró en compañía de 86 empresarios/as, la tercera edición del evento de Responsabilidad Social Corporativa organizado junto a Grupo Inprex. El objetivo de la jornada fue invitar al tejido empresarial a reflexionar sobre la gran importancia de establecer políticas de Responsabilidad Social con una orientación eminentemente práctica, que contribuyan a generar un impacto positivo en el territorio.



Día internacional de la mujer con DEUTZ.

Para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, el 18 de junio, se celebró junto a DEUTZ Spain el Día de la Mujer en la Ingeniería, la Ciencia y la Tecnología. Nos acompañaron 44 alumnas y alumnos de los institutos IES Suárez de Figueroa y IES Cristo del Rosario.

El evento, que se completó con una magnífica exposición de mujeres científicas cedida por Fundeyt-Pctex, consiguió

transmitir la importancia de conocer desde edades tempranas el papel decisivo que ha de jugar la mujer en estos entornos STEM. Para ello se dinamizaron 4 talleres prácticos de robótica colaborativa, IA aplicada a la salud, exoesqueletos y construcción sostenible. Gracias a mujeres profesionales en estos campos que se desplazaron a DEUTZ BS, los jóvenes asistentes disfrutaron del evento y se inspiraron en estas mujeres que han apostado por un desarrollo profesional exitoso en el campo de las ciencias.



Escuela de Liderazgo inspirador.

En colaboración con IBERCAJA, la Fundación DEUTZBS participó en noviembre de 2025 como miembro del jurado que otorgaba reconocimientos a los jóvenes estudiantes que mejor demostraron haber adquirido un modelo de gestión en valores.

Este emotivo acto, al que asistieron más de 700 jóvenes de toda la región, fue un ejemplo de la importancia de formarse desde edades tempranas en aquellas competencias que son esenciales para gestionar equipos y proyectos con éxito.



Becas DEUTZ BUSINESS SCHOOL

En verano 2025 se lanzó la primera convocatoria del **Programa de BECAS DeutzBS**. Se trata de una iniciativa que refleja nuestro compromiso con la educación como herramienta de transformación y con la preparación de las nuevas generaciones.

Nuestro objetivo es claro: **acercar la formación práctica al mayor número de personas posible y conectar el mundo empresarial con el educativo**. Por eso, ofrecemos oportunidades a jóvenes que quieran seguir formándose, con poca o ninguna experiencia profesional, para que puedan crecer y desarrollarse junto a profesionales consolidados.



Nuestros programas **ofrecen a los jóvenes becados la oportunidad de aprender junto a profesionales con amplia experiencia**, accediendo a conocimientos que solo se adquieren con el tiempo y la práctica.

Las **Becas DBS** estarán presentes en distintos programas formativos de la Fundación, contribuyendo así al fortalecimiento del tejido empresarial en Extremadura.

Actualmente contamos con **una Beca DBS adjudicada** para nuestro **Posgrado Lean Black Belt Practitioner**. El programa continuará en 2026.



Colaboraciones

Sponsors Fundación DEUTZ Business School



Empresas miembro del consejo asesor

Entidades educativas y empresariales colaboradoras:

- DEUTZ Spain
- Universidad de Extremadura
- AEC
- ILM
- IES Cristo del Rosario
 - Cambridge English Language Assessment
 - Centro de Profesorado y Recursos (CPR)

Otras colaboraciones estratégicas:

- Universal Robots
- Asociación de Antiguos Alumnos de San José de Villafranca
- Asociación de Empresarios de Zafra
- Asociación Extremeña de la Empresa Familiar
- Clúster de la Energía de Extremadura
- APYME
- BNI
- Asociación Española de Fundaciones (AEF)
- Asociación de Jóvenes Empresarios (AJE)

ANA GARCÍA PARDO

A.D.M.O.

Asociación para la Donación de Médula Ósea de Extremadura

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



Desde DEUTZ Spain ya se demuestra un firme compromiso social a través del apoyo a iniciativas como nuestro calendario solidario, que contribuye a dar visibilidad a la donación de médula ósea y a fomentar la solidaridad en la sociedad Extremeña.

Más allá de las donaciones económicas o colaboraciones puntuales, creemos que es muy positivo impulsar acciones de sensibilización interna entre la plantilla. De hecho, en alguna ocasión ya se han llevado a cabo actividades informativas dirigidas a los trabajadores para explicar la importancia de la donación de médula ósea y cómo pueden colaborar. La experiencia fue muy positiva y tuvo una gran acogida, por lo que consideramos que sería muy interesante poder establecer este tipo de iniciativas de manera programada y continua en el tiempo, consolidándolas como parte de las acciones de responsabilidad social de la compañía.

Además, existen diferentes formas de implicarse en esta causa. En el caso de los trabajadores mayores de 40 años, que por edad ya no pueden registrarse como donantes de médula, pueden colaborar haciéndose socios de la asociación. La aportación es de 40 € anuales y, gracias a las deducciones fiscales, en la declaración de la renta se recuperan 32 €. De esta forma, una aportación real de tan solo 8 € se convierte en 40 € destinados a apoyar a los pacientes, desarrollar actividades con ellos y seguir fomentando la donación de médula ósea.

No obstante, consideramos que el compromiso demostrado hasta ahora es un ejemplo claro de responsabilidad social empresarial bien entendida, coherente con los valores de la compañía y alineada con las necesidades reales del entorno.



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

Desde nuestra experiencia como entidad social, DEUTZ Spain transmite especialmente valores como el compromiso, la responsabilidad, la cercanía y la coherencia.

El hecho de respaldar proyectos sociales de manera continuada refleja una empresa que no solo busca resultados económicos, sino que entiende su papel dentro de la sociedad. Además, su apoyo a iniciativas solidarias en el ámbito local proyecta un valor muy importante: el arraigo al territorio y la implicación con su comunidad.

También percibimos profesionalidad y estabilidad, cualidades que generan confianza tanto en el ámbito empresarial como en el social.

¿Qué papel consideras que juega la empresa DEUTZ en un entorno social como el de la zona sur de Extremadura, en el que se encuentra enmarcado?

En un entorno como el sur de Extremadura, donde el tejido empresarial tiene un papel clave en el desarrollo económico y social, DEUTZ Spain actúa como un agente dinamizador.

Por un lado, contribuye al empleo y al desarrollo industrial de la zona. Por otro, al implicarse en iniciativas sociales, culturales o solidarias, refuerza el vínculo entre empresa y comunidad, generando un impacto positivo que trasciende lo estrictamente económico.

Empresas como DEUTZ no solo generan actividad productiva, sino también confianza, estabilidad y oportunidades. Cuando una compañía de su dimensión apuesta por colaborar con asociaciones como la nuestra, envía un mensaje muy potente: el desarrollo empresarial y el compromiso social pueden y deben ir de la mano.



ACERCA DE ESTA MEMORIA

5

ACERCA DE ESTA MEMORIA



Cobertura y alcance

Por octavo año consecutivo DEUTZ Spain publica su informe de sostenibilidad, de acuerdo a la Ley 11/2018 sobre información no financiera y conforme a los requisitos de los estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025. 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, es 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 el 1 de enero al 31 de diciembre de 2025 y, en los casos que ha sido posible, se ha incluido información sobre la evolución con respecto a los años 2023 y 2024. Se 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 a todos los Grupos de Interés, tal y como se describe en el apartado de “análisis de materialidad”. 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 del presente informe anual de sostenibilidad:

Isabel Fernández García – Maroto. ESG Manager.
E-mail: Isabel.fernandez@DEUTZ.com



DEUTZ SPAIN, S.A.U Ctra. Badajoz – Granada Zafra (Badajoz)



MEMORIA RESPONSABILIDAD SOCIAL 2025 DEUTZ SPAIN

El Consejo de Administración de DEUTZ Spain S.A.U en reunión celebrada en el día de hoy, formula y aprueba la memoria de Responsabilidad Social Corporativa referida al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025, en cumplimiento de la legislación vigente.

Colonia (Alemania) a 31 de marzo de 2026

D. Oliver Neu
Presidente

D. Ángel Manzano Sánchez
Secretario no Consejero

D. Thales Maia
Vocal

"El miembro del Consejo de Administración de DEUTZ SPAIN, S.A.U., Michael Johannes Reimer, no procede a firmar el presente documento al haber sido cesado como consejero de la sociedad con fecha 31 de diciembre de 2025, con anterioridad a la fecha de formulación de las cuentas anuales."



AENOR



Declaración de Verificación del Informe sobre Sostenibilidad

Declaración de Verificación de AENOR para

DEUTZ SPAIN S.A.

relativa al periodo
2025

En Madrid, a 07 de mayo de 2026

Rafael García Meiro
Consejero Delegado/CEO

AENOR Confía, S.A.U. C/ Génova 6, 28004 MADRID
Página 1 de 3
02-R-1157.00

AENOR



Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

DEUTZ SPAIN S.A.

relativa al estado consolidado de información no financiera

Estado de información no financiera e información sobre sostenibilidad Deutz Spain
Ejercicio 2025

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025

En Madrid a 07 de mayo de 2026

Rafael García Meiro
CEO

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

ANEXO I. Información cuantitativa

Estado de información no financiera. Informe de sostenibilidad 2025



MEDIO AMBIENTE

CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS

Consumos DEUTZ Spain – Planta productiva Zafra	Consumo 2023	Ratio	Consumo 2024	Ratio	Consumo 2025	Ratio
Consumo de Aceite	1106.242 kg	0,219 kg/horas máquina	54.508 kg	0,172 kg/horas máquina	59.486 kg	0,189 kg/horas máquina
Consumo de Taladrinas	113.311 kg	0,234 kg/horas máquina	78.647 kg	0,248 kg/horas máquina	83.892 kg	0,267 kg/horas máquina
Consumo de Nitrógeno Líquido	418.679 l	0,864 l/horas máquina	308.092 kg	0,973 kg/horas máquina	257.161 kg	0,821 kg/horas máquina
Consumo de Adhesivos	46.000 gr	0,949 ml/horas máquina	347.500 ml	1,098 ml/horas máquina	329.250 ml	1,051 ml/horas máquina
Consumo de Antioxidante	2.165 kg	0,004 kg/ horas máquina	2.122 kg	0,006 kg/horas máquina	3.007 kg	0,009 kg/horas máquina
Consumo de Detergentes	9.985 kg	0,021 kg/horas máquina	10.155 kg	0,032 kg/horas máquina	10.150 kg	0,032 kg/horas máquina
Consumo de Papel VCI	2.304 kg	4,753 kg/mil horas máquina	3.408 kg	0,032 kg/horas máquina	3.408 kg	0,010 kg/horas máquina
Consumo de Papel tipo folio A4			360.000 uds. A4	0,468Uds. A4/horas trabaja- das	216.000 uds. A4	0,689 Uds. A4/horas trabaja- das
Consumo de papel tipo folio A3			13.500 uds.A3	0,016 Uds. A3/horas trabaja- das	7.000 uds. A3	0,022Uds. A3/horas trabaja- das





Consumos en (kg) por centro Sales & Service	MADRID			BARCELONA		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Consumo de aceite	1.166	2.840	2.410	1.294	1.350	2.210
Consumo de refrigerante	504	838	367	318	140	751
Consumo filtros	156	205	305	181	131	280

CONSUMO DE COMBUSTIBLE Y EMISIONES

Centro	Tipo de Combustible	Volumen (l)		
		2023	2024	2025
Zafra	Gasóleo A	7.880	2.417	1.770
Zafra	E5 (l)	-	1.539	1.715
Madrid	E5 (l)	19.950	21.556,6	13.631
Barcelona	E5 (l)	8.938	9.408,2	12.351

CONSUMO ENERGÉTICO

Centro	Consumo eléctrico (kWh)		
	2023	2024	2025
Zafra	20.880.376	15.138.688	16.090.216
Madrid	128.072	119.920	109.757
Barcelona	28.863	30.467	39.759



Centro	Consumo Gas Natural (kWh)								
	2023		2024		2025				
Zafra	2.475.548		2.164.862		2.165.701				
Centro	Consumo Energético total (kWh)								
	2023		2024		2025				
Zafra	23.355.924		17.303.550		18.255.917				
Madrid	128.072		119.920		109.757				
Barcelona	28.863		30.467		39.759				
INTENSIDAD ENERGÉTICA									
Centro	Intensidad energética - combustible (l /nº reparaciones)			Intensidad energética - electricidad (kWh/horas trabajadas)					
	2023	2024	2025	2023	2024	2025			
Madrid	408,94	44,36	35,40	2,89	2,5	1,84			
Barcelona	196,38	25,99	21,86	2,08	2,25	1,78			
EMISIONES – VERIFICADAS PARA 2025									
Todos los centros	Total Alcance 1 (tCO2) Emisiones directas de GEI			Total Alcance 2 (tCO2) Emisiones indirectas de GEI			Total Alcance 3 (tCO2) Otras emisiones indirectas de GEI		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	639,22	573,96	602,32	40,62	41,36	42,31	2684,22	1.627,93	1.776,70



Emisiones totales por alcance		2023			2024			2025		
Alcance 1: Emisiones directas de GEI (tCO2e)	Instalaciones de combustión fija-grupos electrógenos	2,1			1,1			3,28		
	Instalaciones de combustión fija-calderas	435,90			394,97			395,12		
	Vehículos (turismos y furgonetas)	83,8			87,11			73,41		
	Emisiones fugitivas de equipos de climatización/refrigeración	117,3			90,77			130,50		
	Emisiones fugitivas de equipos contraincendios	0,03			0,005			0		
Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI (tCO2e)	Asociadas al consumo de energía eléctrica adquirida	40,6			41,35			42,13		
Alcance 3: Otras emisiones indirectas de GEI (tCO2e)	Transporte de residuos	282,3			111,43			191,56		
	Gestión de residuos	319,2			207,45			214,39		
	Transporte materia prima y producto terminado	2.082,76			1.309,04			1.370,73		
AGUA										
Consumo de agua (m3)		Agua de red			Agua de Pozo			Consumo total		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Zafra		26.143	20.819	18.552	204	279	646	26.347	21.098	19.198
Madrid		20	11	838,5	-	-	-	20	11	838,5
Barcelona		111	183	225	-	-	-	111	183	225
Vertido aguas residuales (m3)		2023			2024			2025		
Zafra		1.242,0			1.011,0			912		



RESIDUOS					
Tipo de Residuo Peligroso generado en Zafra	Cantidad de residuos (kg)			Identificación (LER)	Destino
	2023	2024	2025		
Aguas con hidrocarburos	140.720	81.940	106.280	130507	R13
Absorbentes contaminados	41.828	14.840	34.240	150202	R13
Gases en recipientes a presión	227	410	30	160504	R13
Equipos eléctricos y electrónicos	1.171	70	810	160213	R13
Envases metálicos contaminados	732	580	550	150110	R4
Envases plásticos contaminados	1362	362			R4
Lodos con HC's	147.559	84.200	36.320	130502	R13
Tipo de Residuo No Peligroso generado en Zafra	Cantidad de residuos (kg)			Identificación (LER)	Destino
	2023	2024	2025		
Papel y cartón	69.690	59.270	53.940	150101	R13
Plásticos	21.360	12.200	10.020	150102	R13
Viruta de fundido y acero	4.705.570	2.926.380	2.874.800	120101	R13
Aluminio	25.440	13.780	12.260	170402	R13
Metales férreos (Hierro y acero)	556.560	278.260	414.580	170405	R13
Madera	56.660	39.520	43.580	200138	R13



Residuos generados por centro (t)	Madrid				Barcelona			
	2023	2024	2025	Destino	2023	2024	2025	Destino
Aceite usado	1,7	1,7	2,41	R13	1,896	2,21	2,43	R1303
Filtros de aceite	0,055	0,126	0,305	R13	0,262	0,28	0,32	R1302
Recipientes a presión	0,029	0,016	0,03	R13	0,082	0,13	0,07	R1303
Envases de plástico	0,076	0,296	0,283	R13	0,354	0,395	0,28	R1303
Refrigerante	0,03	0,168	0,37	R13	0,3	0,751	0,00	R1303
Baterías	0	0	0	R13				R1303
Absorbentes	0,146	0	0,68	R13	0,668	0,935	0,523	R1303
Agua-hidrocarburos	1,2	0	0	R13	-	-	-	-
Absorbentes y materiales de filtración no peligrosos	0,121	0,185	0,253	R13	-	-	-	-
Aguas de lavado	-	-	-	-	1,604	1,429	2,791	R1303
Otros disolventes y mezclas	-	-	-	-	0,105	0,038	0,071	R1303
Agua aceitosa procedente de separadores	-	-	-	-	3,28	1,22	1,44	R1303
Papel y cartón	1,9	1,37	2,73	R13	1,050	0,805	0,75	R13
Madera	1,08	0,42	0,96	R13	-	-	-	-
Chatarra	7,46	3,38	5,80	R13	2,85	0	0	R13
Tóner	0	0	0	R13	-	-	-	-
Mezcla de residuos municipales	-	-	-	-	4,2	1,43	1,43	R13
Otros disolventes	-	-	-	-	0,127	0,038	0,038	R13



PERSONAS

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR SEXO

Tipos de contratos		2022		2023		2024		2025	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Por edad	<30 años	35	4	22	3	16	1	17	3
	30-50 años	315	26	306	25	287	21	276	20
	>50 años	146	5	150	5	158	5	147	5
Por Grupo Profesional									
Grupo profesional 1						7	0	5	
Grupo profesional 2						11	1	9	1
Grupo profesional 3						42	6	41	4
Grupo profesional 4						60	7	50	3
Grupo profesional 5						29	3	13	3
Grupo profesional 6						0	1		1
Operarios/as						312	9	281	10

TIPOLOGÍA DE LOS CONTRATOS

Tipos de contratos		2022		2023		2024		2025	
		Fijo	Temporal	Fijo	Temporal	Fijo	Temporal	Fijo	Temporal
Por sexo									
	Hombres	430	66	449	29	442	19	438	2
	Mujeres	29	6	31	2	26	1	26	2
Por edad	<30 años	15	15	16	9	16	1	17	3
	30-50 años	319	319	329	2	306	2	295	1
	>50 años	125	125	135	20	146	17	152	0



Por Grupo Profesional									
Grupo profesional 1						7	0	5	0
Grupo profesional 2						12	0	10	0
Grupo profesional 3						47	1	45	0
Grupo profesional 4						64	3	51	2
Grupo profesional 5						27	5	15	1
Grupo profesional 6						1	0	1	0
Operarios/as						310	11	281	10
Contratos por tiempo de trabajo		2022		2023		2024		2025	
Por sexo		Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial
	Hombres	471	25	458	20	444	17	417	23
	Mujeres	34	1	32	1	26	1	28	0
Por edad	<30 años	39	0	25	0	17	0	20	0
	30-50 años	340	1	330	1	307	1	296	0
	>50 años	126	25	135	20	146	17	129	23
Por Grupo Profesional									
Grupo profesional 1						7	0	5	1
Grupo profesional 2						12	0	9	1
Grupo profesional 3						46	2	44	
Grupo profesional 4						64	3	51	2
Grupo profesional 5						30	2	16	1
Grupo profesional 6						1	0	1	0
Operarios/as						310	11	274	17



CONTRATACIONES

Nº contrataciones		2022	2023	2024	2025
Por sexo	Hombres	54	49	18	17
	Mujeres	8	4	1	6
Por edad	<30 años	26	18	6	7
	30-50 años	33	32	8	12
	>50 años	3	3	5	4
Por Grupo Profesional					
Grupo profesional 1				0	0
Grupo profesional 2				0	0
Grupo profesional 3				2	0
Grupo profesional 4				6	2
Grupo profesional 5				7	2
Grupo profesional 6				0	0
Operarios/as				4	

ROTACIÓN

Tasa de rotación		2022	2023	2024	2025
Por sexo	Hombres	5,00%	6,20%	7,4%	3,4%
	Mujeres	5,70%	3,00%	3,9%	3,57%
Por edad	<30 años	1,80%	1,50%	0,40%	0,3%
	30-50 años	0,70%	1,70%	1,40%	0,5%
	>50 años	2,40%	2,50%	2,3%	0,8%
Rotación voluntaria		2,60%	3,70%	1,6%	0,43%



DESPIDOS

Nº despidos		2022	2023	2024	2025
Por sexo	Hombres	3	2	4	11
	Mujeres	0	0	1	0
Por edad	<30 años	0	7	1	0
	30-50 años	3	10	2	10
	>50 años	0	0	2	1
Por Grupo Profesional					
Grupo profesional 1				0	0
Grupo profesional 2				0	1
Grupo profesional 3				1	3
Grupo profesional 4				2	1
Grupo profesional 5				1	1
Grupo profesional 6				0	0
Operarios/as				1	5

REMUNERACIONES

Promedio salarios		2022	2023	2024	2025
Por sexo	Hombres	46.117,28 €	50.367,31 €	49.191,38 €	57.842,00 €
	Mujeres	36.970,56 €	39.229,19 €	42.711,51 €	41.025,00€
Por edad	<30 años	28.359,09 €	31.826,92 €	35.809,84 €	34.434,00 €
	30-50 años	41.416,76 €	43.304,03 €	43.761,16 €	47.463,00 €
	>50 años	55.088,89 €	63.041,72 €	56.558,37 €	65.719,00 €
Por Grupo profesional y centro de trabajo					



DEUTZ SPAIN – Planta productiva				
Grupo profesional 1			86.676,5 €	104.411,00 €
Grupo profesional 2			71.863,20 €	89.552,00 €
Grupo profesional 3			47.606,44 €	52.235,00 €
Grupo profesional 4			41.350,39 €	43.053,00 €
Grupo profesional 5			32.527,73 €	33.503,55€
Grupo profesional 6			31.942,99 €	32.901,26€
DEUTZ SPAIN –Sales & Service Center				
Grupo profesional 1			93.833,49 €	114.033,00 €
Grupo profesional 2			61.153,75 €	58.423,00 €
Grupo profesional 3			51.390,29 €	49.035,00 €
Grupo profesional 4			38.425,99 €	39.386,00 €
Grupo profesional 5			34.721,92 €	34.096,00 €
BRECHA SALARIAL				
Brecha salarial 2025				
Grupo profesional 1	No aplica			
Grupo profesional 2	14,91%			
Grupo profesional 3	23%			
Grupo profesional 4	21,8%			
Grupo profesional 5	No aplica. Según convenio colectivo			
Grupo profesional 6	No aplica. Según convenio colectivo			
Operarios/as	No aplica. Según convenio colectivo			
Service Grupos Profesionales 01;02;03; 05	No aplica. Según convenio colectivo			
Service Grupo Profesional 04	-0,10%			
Valores positivos a favor de los hombres y negativos a favor de las mujeres. El cálculo de brecha se ha realizado comparando las medianas de los salarios entre hombres y mujeres				

**ABSENTISMO**

Horas absentismo	Zafra	Madrid	Barcelona
2022	87.300	1.049	96
2023	88.528	566	473
2024	94.020	841	611
2025	85.933	1.414	1.109

PERMISOS PARENTALES

	2022	2023	2024	2025
Nº hombres que han tenido derecho a permiso de paternidad	24	25	28	25
Nº hombres que han disfrutado de permiso de paternidad	24	25	28	25
Nº mujeres que han tenido derecho a permiso de maternidad	0	4	2	1
Nº mujeres que han disfrutado de permiso de maternidad	0	4	2	1

HORAS TRABAJADAS

Horas trabajadas	Zafra	Madrid	Barcelona
2023	798.488	44.379	13.865
2024	769.620	47.928	13.555
2025	643.883	59.483	22.305



SEGURIDAD Y SALUD LABORAL				
		2023	2024	2025
Accidentes laborales registrables ¹	Nº accidentes Mujeres	0	0	0
	Nº accidentes Hombres	5	1	1
	Índice lesiones por accidente registrables	6,3	1,7	1,7
Accidentes laborales con grandes consecuencias	Nº accidentes Mujeres	0	0	0
	Nº accidentes Hombres	0	0	0
	Índice lesiones por accidente registrables	0	0	0
Nº días perdidos debido a accidentes laborales	Mujeres	0	0	0
	Hombres	124	31	38
Nº de accidentes laborales con días perdidos:	Mujeres	0	0	0
	Hombres	5	1	1
Índice frecuencia accidentes:	Mujeres	0	0	0
	Hombres	6,3	1,7	1,7
Índice de gravedad de los accidentes:	Mujeres	0	0	0
	Hombres	155,3	54	65,5
Enfermedades profesionales:	Mujeres	0	0	0
	Hombres	6	3	0
Fallecimientos por accidente laboral:	Mujeres	0	0	0
	Hombres	0	0	0

¹Se consideran accidentes laborales registrables aquellos producidos con ocasión de las tareas desarrolladas, aunque sean distintas a las habituales cuando el tiempo de baja para la recuperación del trabajador suponga más de 3 días y se produzcan lesiones de carácter traumático.

ANEXO II.

Respuesta a requisitos de la Ley 11/18



Contenidos de la Ley 11/2018		Respuesta dentro del informe	
MODELO DE NEGOCIO	Descripción del modelo de negocio del Grupo	Breve descripción del modelo de negocio del Grupo, que incluirá su entorno empresarial, organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	BLOQUE I.1.DEUTZ SPAIN
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	Políticas	Políticas que aplica el Grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	BLOQUE I.5. NUESTRA PROPUESTA ESG Y CONTRIBUCIÓN A LOS ODS BLOQUE.II. MEDIO AMBIENTE BLOQUE III. GOBERNANZA
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	I.4.GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN. GESTIÓN DE RIESGOS II.6 CAMBIO CLIMÁTICO
	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad.	II. MEDIO AMBIENTE IV.4. UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO



INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	General	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	I.4. GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN. Sistemas de gestión II.2.Consumos.Energía
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	II.1. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL
		Aplicación del principio de precaución.	II.GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL III.2.CÓDIGO DE CONDUCTA DEUTZ IV.4. UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO
		Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	II.GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medioambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	II.3.EMISIONES Huella de carbono ANEXO I. Medio ambiente
	Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	II.4. RESIDUOS II.3.EMISIONES Anexo I. Medio Ambiente
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	II.2.CONSUMOS.Agua Anexo I. Medio Ambiente
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	II.2 CONSUMOS. Materias primas Anexo I. Medio Ambiente
		Energía: consumo, directo e indirecto; medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética; uso de energías renovables.	II.CONSUMOS. Energía II.3.EMISIONES. Huella de carbono



	Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.	II.3.EMISIONES. Huella de carbono Anexo I. Medio Ambiente
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	II.MEDIO AMBIENTE II.1.GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL II.5 PowerToDEUTZ II.6.CAMBIOS CLIMÁTICO
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	II.2.CONSUMOS. Energía II.3.EMISIONES. Huella de carbono
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	Dado el tipo de actividad de la organización y la ubicación de sus instalaciones, no se ha considerado necesario tomar medidas para la preservación o restauración de la biodiversidad adicionales a las medidas para la reducción de impactos ambientales ya implantadas y planificadas
		Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	Políticas	Políticas que aplica el Grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	III.1 SISTEMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO III.2 CÓDIGO DE CONDUCTA DEUTZ III.3 EL COMPROMISO DE DEUTZ CON LOS DERECHOS HUMANOS III.4 DILIGENCIA DEBIDA EN LA CADENA DE SUMINISTRO



INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	I.4.GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN. Gestión de riesgos y oportunidades. III.1 SISTEMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	IV.2. COMPROMISO CON EL EMPLEO DE CALIDAD ANEXO I. Personas
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	IV.2 COMPROMISO CON EL EMPLEO DE CALIDAD ANEXO I. Personas
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	IV.2 COMPROMISO CON EL EMPLEO DE CALIDAD ANEXO I. Personas
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	ANEXO I. Personas. Despidos
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	ANEXO I. Personas. Remuneracion
		Brecha Salarial.	ANEXO I. Personas. Brecha salarial
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	ANEXO I. Personas. Remuneraciones



INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	Empleo	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.	ANEXO I. Personas. Remuneraciones		
		Implantación de medidas de desconexión laboral	IV.2.CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL		
		Personas trabajadoras con discapacidad	2023	2024	2025
			3	3	2,25
			DEUTZ Spain tiene autorizada la declaración de excepcionalidad al cumplimiento de la cuota de reserva a favor de trabajadores/as con discapacidad		
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	IV.2 COMPROMISO CON EL EMPLEO DE CALIDAD IV.3 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL		
		Número de horas de absentismo.	ANEXO I. Personas. Absentismo		
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de esta por parte de ambos progenitores.	IV.CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL		
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	IV.4 UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO		
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregados por sexo.	IV.4 UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO ANEXO I. Seguridad y Salud Laboral		
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	ANEXO I. Seguridad y Salud laboral		



INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con este.	IV.7.TRANSFORMACIÓN CULTURAL Y COMUNICACIÓN GRI 2-30
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	IV.2 COMPROMISO CON EL EMPLEO DE CALIDAD GRI 2-30
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	El 100% de las personas trabajadoras están cubiertas por el convenio colectivo. Está constituido un Comité de Empresa en el centro de trabajo de Zafra, un delegado sindical en el centro de Madrid y otro en el de Barcelona con quienes se realiza el diálogo, comunicación, la información y consulta de los trabajadores. Existen las siguientes Comisiones de negociación y diálogo social: • Comisión de cuadrantes y turnos • Comisión de Fondo Social, Becas, Formación y Contratación • Comisión de Igualdad • Comité de Seguridad y Salud Laboral • Comité de Absentismo • Comisión de Flexibilidad o Bolsa de Horas • Comisión de Interpretación del Convenio • Comisión de nóminas • Comisión de donaciones y patrocinios Durante el año 2024 se firmó el Convenio Colectivo para el centro de Trabajo de Zafra que afecta al 90% de la plantilla de DEUTZ SPAIN, con una vigencia de dos años cubriendo los años 2024 y 2025.



INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	IV.6 FORMACIÓN, TALENTO Y DESARROLLO Formación Anexo I
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	IV.6.FORMACIÓN, TALENTO Y DESARROLLO
	Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Las instalaciones de DEUTZ SPAIN permiten la accesibilidad total a personas con discapacidad.
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	IV.5. IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.
		Planes de igualdad.	IV.5. IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.
		Medidas adoptadas para promover el empleo.	IV.5 FORMACIÓN, TALENTO Y DESARROLLO IV.9. CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD. FUNDACIÓN DEUTZ BUSINESS SCHOOL
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	IV.2. COMPROMISO CON EL EMPLEO DE CALIDAD III.1 SISTEMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO III.2 CÓDIGO DE CONDUCTA



	Igualdad	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Las medidas alternativas de DEUTZ SPAIN son la contratación con diversos CEE (Centros Especiales De Empleo) para el servicio de intralogística, servicio de vigilancia y mantenimiento de jardín y limpieza. IV.8 CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD. Colaboración con centros especiales de empleo
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	IV.5 IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN III.2 CÓDIGO DE CONDUCTA DEUTZ III.3 EL COMPROMISO DEUTZ CON LOS DERECHOS HUMANOS
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	Políticas	Políticas que aplica el Grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	DEUTZ Spain mantiene en su política integrada ideales y medios que aseguren el cumplimiento de los derechos humanos. Esto se asegura con procesos de diligencia debida como los de: conflicto de intereses, diligencia debida para la contratación de personas o diligencia debida de socios de negocio. III.GOVERNANZA



INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	III.1.SISTEMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO III.4 DILIGENCIA DEBIDA EN LA CADENA DE SUMINISTRO I.4.GESTION SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN. Gestión de riesgos y oportunidades
	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos.	III.3 EL COMPROMISO DE DEUTZ CON LOS DERECHOS HUMANOS III.4.DILIGENCIA DEBIDA EN LA CADENA DE SUMINISTRO
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	III. 2.CÓDIGO DE CONDUCTA DEUTZ III.3 EL COMPROMISO DE DEUTZ CON LOS DERECHOS HUMANOS
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	No ha habido denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos. DEUTZ Spain tiene disponible el canal de denuncias.
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	III.1 SISTEMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO IV.2.COMPROMISO CON EL EMPLEO DE CALIDAD IV.2 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL



INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	Políticas	Políticas que aplica el Grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	III.1 SISTEMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO III.2.CÓDIGO DE CONDUCTA DEUTZ I.4.GESTION SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN. Gestión de riesgos y oportunidades
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	Estas medidas se recogen en el Plan de Control operacional de Compliance penal en el que se analizan los riesgos penales y se establecen mecanismos de control para la prevención y/o mitigación de los mismos.
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Donaciones DEUTZ Spain 2025 = 9.743€ I.3 PRINCIPALES PRODUCTOS Y SERVICIOS. DESEMPEÑO 2025. Principales datos económicos



INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	Políticas	Políticas que aplica el Grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	III.1 SISTEMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO I.4.GESTION SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN. Gestión de riesgos y oportunidades IV.9. CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	I.3 PRINCIPALES PRODUCTOS Y SERVICIOS. DESEMPEÑO 2025 I.5.NUESTRA PROPUESTA ESG Y CONTRIBUCIÓN A LOS ODS IV.9. CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.	I.5.NUESTRA PROPUESTA ESG Y CONTRIBUCIÓN A LOS ODS IV.9. CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD
		Acciones de asociación o patrocinio.	



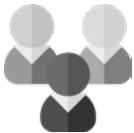
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	III.4.DILIGENCIA DEBIDA EN LA CADENA DE SUMINISTRO
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	
	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	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 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.



INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			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.	I.4 GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN. Gestión de reclamaciones
	Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	I.3 PRINCIPALES PRODUCTOS Y SERVICIOS. DESEMPEÑO 2025. Principales datos económicos
		Impuestos sobre beneficios pagados.	
		Subvenciones públicas recibidas	

ANEXO III. Materialidad - GRI



EJE RSC		ASPECTO MATERIAL		INDICADOR GRI
	BUEN GOBIERNO, ÉTICA E INTEGRIDAD	Tecnología y digitalización		
		Comunicación		2-29
	MEDIO AMBIENTE	Productos y servicios responsables y sostenibles		301-1, 302-1 302-1 a 302-5 305-1, 305-2
	DESEMPEÑO SOCIAL	CAPITAL HUMANO	Igualdad	405-1
		SOCIEDAD	Gestión cadena de suministro responsable y DDHH	2-6, 308-1, 308-2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2
			Formación y desarrollo	404-1

ANEXO IV. Índice de contenidos GRI

Estado de información no financiera. Informe de sostenibilidad 2025



ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI
DEUTZ SPAIN ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024

GRI Estándar	Versión	Resumen descripción	Comentario	Omisión	Página
CONTENIDOS GENERALES					
La organización y sus prácticas de presentación de informes					
2-1	2021	Detalles organizacionales.	DEUTZ SPAIN, S.A.U.Ctra, Badajoz-Granada ZAFRA (Badajoz)		9-4
2-2	2021	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad.			9-10,21-22,25-27
2-3	2021	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.	Periodo objeto de la presente memoria: 01/01/2025 a 31/12/2025 Frecuencia publicación: anual Contacto: Ctra.Badajoz-Granada ZAFRA (Badajoz) Email: antonio.bueno@DEUTZ.com Isabel.fernandez@DEUTZ.com		
2-4	2021	Actualización de la información.	Se ha actualizado la información relativa a las categorías profesionales, denominándose ahora Grupos profesionales con características diferentes pero unificado para toda la organización.		
2-5	2021	Verificación externa.	Esta memoria ha sido verificada por una entidad externa e independiente (AENOR).		
Actividades y trabajadores					
2-6	2021	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.			21,24-27, 34-35,68-69
2-7	2021	Personas trabajadoras			73-76,123-126
2-8	2021	Trabajadores que no son empleados.	El porcentaje de Personas trabajadoras no empleadas que desarrollan su actividad en DEUTZ SPAIN es reducido y su desempeño y actividad no es controlada por la organización.		





Gobernanza					
2-9	2021	Estructura de gobernanza y composición.	El funcionamiento de los órganos de gobierno está regulado por el Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG. El Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de la compañía.		13
2-10	2021	Designación y selección del máximo órgano de gobierno.	Los miembros del Consejo de Administración son seleccionados por el Accionista Único (propiedad) Los miembros del Comité de Dirección son seleccionados por su capacidad y valía, dentro de la organización.		
2-11	2021	Presidente del máximo órgano de gobierno.			13
2-12	2021	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la memoria de sostenibilidad.	El Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG establece las funciones y responsabilidades del Comité de Dirección, y en qué situaciones es necesaria la aprobación previa por parte de DEUTZ AG y su Consejo de Administración. DEUTZ SPAIN se rige por las directrices establecidas en el Plan Estratégico del grupo, el cual despliega en objetivos y acciones .		13
2-13	2021	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	El Consejo de Administración faculta al Director General para la representación de la Sociedad. El Director General forma parte a su vez del Comité de Dirección como Gerente. El Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG establece las funciones y responsabilidades del Comité de Dirección, y en qué situaciones es necesaria la aprobación previa por parte de DEUTZ AG y su Consejo de Administración. El Consejo de Administración es Responsable del Gobierno de la sociedad, y la Gestión corresponde a los Directivos.		13



2-14	2021	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de la memoria de sostenibilidad.	El Director General es el encargado de informar puntualmente al Consejo de Administración de las cuestiones más relevantes para el funcionamiento de la empresa. El Consejo de Administración es informado mediante reuniones trimestrales e informes mensuales por parte del Director General, quien a su vez es informado de cada asunto por los diferentes directores de área o departamento en el Comité de Dirección mediante reuniones periódicas y sesiones monográficas para analizar proyectos determinados. El Consejo de Administración es el responsable de las decisiones estratégicas que resulten de una desviación del Plan aprobado para el año; los directivos son los encargados de la Gestión.		3-5
2-15	2021	Conflictos de interés.	Lo establece la Ley de Sociedades de Capital en Art.229 LSC; existe declaración anual de cada consejero sobre el 229. Además, el Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG regula los posibles conflictos de intereses que puedan darse en la compra, contratación, etc.		66,68
2-16	2021	Comunicación de inquietudes críticas			30-31,64-65
2-17	2021	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.	Los miembros del Comité de Dirección son seleccionados por su capacidad y valía, dentro de la organización y representan a las distintas áreas y departamentos de la empresa (Gerencia, RRHH, financiero, comercial, Producción), teniendo todos ellos amplios conocimientos en sus especialidades.		13
2-18	2021	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	El Consejo de Administración supervisa y controla el buen funcionamiento de la organización y en consecuencia el desempeño de su Director General.		13
2-19	2021	Políticas de remuneración.	Los miembros del consejo no reciben ninguna remuneración adicional.		
2-20	2021	Proceso para determinar la remuneración.	La revisión salarial se determina según lo estipulado en los convenios correspondientes.		



2-21	2021	Ratio de compensación total anual.	22,52%		
Estrategia, políticas y prácticas					
2-22	2021	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.			16-20,40-44
2-23	2021	Compromisos y políticas.			12,14,29,36,40 64-68,73,77-79 85-87
2-24	2021	Incorporación de los compromisos y políticas.			12,14,29,36,40 64-68,73,77-79 85-87
2-25	2021	Procesos para remediar los impactos negativos.			30-32,60,66-68
2-26	2021	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.			30-31,64,85-86
2-27	2021	Cumplimiento de la legislación y las normativas.			64-68
2-28	2021	Afiliación a asociaciones	Asociación Española para la calidad (AEC)		
Participación de los grupos de interés					
2-29	2021	Enfoque para la participación de los grupos de interés.			39,64
2-30	2021	Convenios de negociación colectiva.	La planta de Zafra posee convenio propio (firmado durante 2024 para el periodo 2024-2025), mientras que los centros de Madrid y Barcelona se rigen por el convenio del metal regional. Estos convenios cubren al 100% de las personas empleadas.		
TEMAS MATERIALES					
3.1	2021	Proceso de determinación de los temas materiales.			37-39



3-2	2021	Lista de temas materiales.			38,143
3-3	2021	Gestión de los temas materiales.			3-5,16-18,41-44,48,60,69,88-96
DESEMPEÑO ECONÓMICO					
201-1	2016	Valor económico directo generado y distribuido.			28
201-2		Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.			30-31,60
201-3		Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación.	La organización no tiene previsto ahorro destinado a plan de pensiones.		
201-4		Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno.			28
PRESENCIA EN EL MERCADO					
202-1	2016	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.			126
202-2	2016	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local.	66,7%		
CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS					
203-1	2016	Inversión en infraestructuras y servicios apoyados.			28,49
203-2	2016	Impactos económicos indirectos significativos.	Indicador GRI 2-25		
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN					
204-1	2016	Proporción de gasto en proveedores locales.			28
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN					
205-1	2016	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.			29,64-66



205-2	2016	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.			63-68
205-3	2016	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	En 2025 no se han dado casos de corrupción		
PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL					
206-1	2016	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	En 2025 no se han tenido que tomar acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal		
FISCALIDAD					
207-1	2019	Enfoque fiscal.	No se responde dado que no es un asunto material		
207-2	2019	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos.	No se responde dado que no es un asunto material		
207-3	2019	Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal.	No se responde dado que no es material.		
207-4	2019	Presentación de informes país por país.	No se responde dado que no es material.		
DESEMPEÑO AMBIENTAL					
MATERIALES					
301-1	2016	Materiales utilizados por peso o volumen.			53-54,117-118
301-2	2016	Insumos reciclados utilizados.			58,121-122
PRODUCTOS Y SERVICIOS					
301-3	2016	Productos reutilizados y materiales de envasado.			58,121-122
ENERGÍA					
302-1	2016	Consumo energético dentro de la organización.			51-52, 118-119
302-2	2016	Consumo energético fuera de la organización.	Información no disponible.		



302-3	2016	Intensidad energética.			51, 119
302-4	2016	Reducción del consumo energético.			52, 56-57
302-5	2016	Reducciones de los requerimientos energéticos de los productos y servicios.			51-53, 56-57
AGUA					
303-1	2018	Interacción con el agua como recurso compartido.			55, 120
303-2	2018	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua.			55, 120
303-3	2018	Extracción de agua por fuente.			55, 120
303-4	2018	Vertido de agua			55, 120
303-5	2018	Agua reciclada y reutilizada.			55, 120
BIODIVERSIDAD					
304-1	2016	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas.	Dado el tipo de actividad de la organización y la ubicación de sus instalaciones, no se ha considerado necesario tomar medidas para la preservación o restauración de la biodiversidad adicionales a las medidas para la reducción de impactos ambientales ya implantadas.		
304-2	2016	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.	No existen.		
304-3	2016	Hábitats protegidos o restaurados.	No existen.		
304-4	2016	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones.	No existen.		
EMISIONES					
305-1	2016	Emisiones directas e indirectas de GEI.			56-57, 119



305-2	2016	Emisiones indirectas de GEI al generar energía.			56-57, 119
305-3	2016	Otras emisiones indirectas de GEI (alcan- ce 3).			56-57, 119
305-4	2016	Intensidad de las emisiones de GEI.			119
305-5	2016	Reducción de las emisiones de GEI.			56-57
305-6	2016	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono.			56-57
305-7	2016	Óxidos de nitrógeno, óxidos de azufre y otras emisiones significativas al aire.			56-57
EFLUENTES Y RESIDUOS					
306-1	2020	Generación de residuos e impactos signi- ficativos relacionados con los residuos.			58, 121-122
306-2	2020	Gestión de impactos significativos relacio- nados con los residuos.			41-44, 58
306-3	2020	Residuos generados.			58, 121-122
306-4	2020	Residuos no destinados a eliminación.			58, 121-122
306-5	2020	Residuos destinados a eliminación.	En DEUTZ Spain no destinamos ningún residuo a elimi- nación		
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES					
308-1	2016	Nuevos proveedores que han pasado fil- tros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	100%		



308-2	2016	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	Dentro de la política de compras, en la matriz de adjudicación de compras y servicios, se valora el compromiso de los proveedores con la gestión ambiental y del medioambiente. Los posibles impactos derivados de la cadena de suministro son minimizados mediante la aplicación de cláusulas, requisitos e incluso supervisión/auditorías in situ a los proveedores. En concreto, DEUTZ Spain solo adquiere materias primas identificadas como Minerales libres de conflicto, e incluye requisitos ambientales en la evaluación de sus proveedores. Los proveedores de materia prima de DS son sometidos a auditorías de homologación y/o seguimiento a lo largo del año. En la adjudicación de contratos y servicios DEUTZ Spain valora aspectos relacionados con eficiencia energéticas, RSC y normas de Compliance. Anualmente se promueve con el proveedor el suministro de energía eléctrica procedente de fuentes renovables, información que se incluye en sus facturas.		68-69
DESEMPEÑO SOCIAL					
EMPLEO					
401-1	2016	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.			73-76, 123-126
401-2	2016	Prestaciones sociales a los empleados.			77-78, 82
401-3	2016	Permiso parental.			128
RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN					
402-1	2016	Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales.	15 días		
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO					
403-1	2018	Sistema de Gestión de la salud y seguridad en el trabajo.			29, 79-83
403-2	2018	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.			29, 79, 129



403-3	2018	Servicios de salud en el trabajo.			78, 81-83
403-4	2018	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	Los representantes de las personas trabajadoras (Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención) son informados de cualquier aspecto que afecte a las condiciones de trabajo de la plantilla. Además, como novedad en 2025 se ha creado el Observatorio de Seguridad y Salud.		83
403-5	2018	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	DEUTZ Spain cuenta con un Servicio de Prevención Mancomunado. Desde este las personas trabajadoras reciben la formación inicial y de reciclaje, además de cumplir con la definida en el Convenio del metal de aplicación		29
403-6	2018	Fomento de la salud de los trabajadores.			41-44, 78, 81-83
403-7	2018	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.			29
403-8	2018	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	El 100% de los trabajadores están cubiertos por el sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.		
403-9	2018	Lesiones por accidente laboral.			129-130
403-10	2018	Dolencias y enfermedades laborales.			129-130
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN					
404-1	2016	Media de horas de formación al año por empleado.			90-91
404-2	2016	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.			41-44, 82-83, 87, 92-98
404-3	2016	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	100%		90
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
405-1	2016	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.			74-76



405-2	2016	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.			126-128
NO DISCRIMINACIÓN					
406-1	2016	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	No se han identificado casos de discriminación		
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA					
407-1	2016	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.	No se han identificado casos de discriminación.		
TRABAJO INFANTIL					
408-1	2016	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.	Adquisición de Minerales libres de conflicto. Para el resto de las operaciones, por su tipología y ubicación de los proveedores, no se considera que exista riesgo de vulneración de los derechos humanos. Además, DEUTZ Spain mantiene en su política integrada ideales y medios que aseguren el cumplimiento de los derechos humanos. Esto se asegura con procesos de diligencia debida como los de: conflicto de intereses, diligencia debida para la contratación de personas o diligencia debida de socios de negocio.		
TRABAJO FORZOSO					
409-1	2016	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	Adquisición de Minerales libres de conflicto. Para el resto de las operaciones, por su tipología y ubicación de los proveedores, no se considera que exista riesgo de vulneración de los derechos humanos. Además, DEUTZ Spain mantiene en su política integrada ideales y medios que aseguren el cumplimiento de los derechos humanos. Esto se asegura con procesos de diligencia debida como los de: conflicto de intereses, diligencia debida para la contratación de personas o diligencia debida de socios de negocio.		
MEDIDAS DE SEGURIDAD					
410-1	2016	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos.	No se dispone de personal de seguridad.		



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



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



417-2	2016	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.	No se han dado incumplimientos de esta tipología.		
417-3	2016	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing.	No se han dado incumplimientos de esta tipología.		
PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES					
418-1	2016	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	No se han dado incumplimientos de esta tipología.		

