

MEMORIA
RESPONSABILIDAD
SOCIAL 2020

DEUTZ SPAIN S.A.U



1.

DEUTZ SPAIN

DEUTZ SPAIN	10
Principales cifras	10
Nuestra Historia	10
Visión, misión y valores	11
DEUTZ SPAIN 2020	12
Estrategias de futuro	12
Órganos de gobierno	13
Clientes	14
Cadena de suministro	14
Responsabilidad Social Corporativa	15
DEUTZ SPAIN Y LOS ODS	16
Compliance Corporativo y Código de conducta	17
Diálogo con los grupos de interés	18
Gestión económica	19



2.

CALIDAD EN LA PRODUCCIÓN

Filosofía de producción	24
Productos	25
Sistema de producción	25
Tecnología: Industria 4.0	26
Sistema de gestión	27
Gestión de riesgos	28
Gestión de reclamaciones	29
Objetivos de producción 2021	29



3.

LAS PERSONAS, EL MOTOR DE DEUTZ SPAIN

Desarrollo y gestión de las personas	34
Empleo de Calidad	35
Conciliación de la vida laboral y personal	41
Igualdad de oportunidades	42
Gestión del talento	43
Seguridad y Salud Laboral	46
Objetivos de personas 2021	49



4.

INNOVACIÓN Y EFICIENCIA POR EL MEDIO AMBIENTE

Gestión de la Energía	54
Inversión Medioambiental	57
Gestión de Emisiones	58
Gestión de los Residuos	59
Gestión del Agua	61
Objetivos ambientales 2021	61



5.

CONSTRUIMOS EL FUTURO

Desarrollo de la comunidad local	66
Formación y empleabilidad	66
Novedades formativas 2020	68
Pioneros en la Formación Profesional Dual	70
Eventos y visitas destacadas	71
Ayuda a colectivos vulnerables	71





1

HEADQUARTER Köln-Porz

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



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

Ulm

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



4

Zafra

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



7

Tianjin

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



Köln-Kalk

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



Gilching Torqeedo

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



5

Sapino Magi DEUTZ

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



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

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



Herschbach

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



2

Maribor

Research and Development.

6

Norcross

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



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

Production: Assembly BR D5-D13.

3

Alsdorf FUTAVIS

Research and Development: Battery management systems.



Lomagna DEUTZ Italy

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



Pendergrass

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



MENSAJE DE CONSEJERO DELEGADO ■

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

El año 2020 será recordado por nuestra generación como el año de la pandemia y la declaración de un estado de alarma sanitario; DEUTZ SPAIN adoptó desde el primer momento las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud y de las Autoridades Sanitarias Españolas y constituyó con anterioridad a la declaración del estado de alarma, conjuntamente con los Delegados de Salud, un comité de crisis para el seguimiento de la situación vírica que en aquellos momentos estaba

sufriendo Italia. A nivel europeo las plantas de fabricación del Grupo fueron cerradas del 1 al 17 de abril y en España fueron necesarios hasta ocho Expedientes de Regulación de Empleo Temporal para dar respuesta adecuada a cada momento de la pandemia, a la vez que se introducían nuevas formas de trabajo con el objetivo principal alcanzado de preservar a todos los trabajadores de DEUTZ SPAIN de un contagio directo en nuestras instalaciones; es por ello que quiero agradecer especialmente el compromiso de todos los trabajadores que durante esta situación excepcional e ininterrumpidamente prestaron sus servicios.

Este también ha sido un año, en el que, a pesar de las múltiples dificultades, hemos seguido con nuestro compromiso de mejora de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El principal objetivo del Grupo DEUTZ es seguir siendo el fabricante líder en el mundo de sistemas innovadores de propulsión y ser pioneros en la movilidad futura con un efecto neutro en el medioambiente; por esta razón, DEUTZ inició en 2017 la estrategia E-DEUTZ, que tiene como objetivo crear una gama escalable de productos híbridos o totalmente eléctricos ajustados a los requisitos específicos de cada cliente. El objetivo es alcanzar un porcentaje en el periodo 2023-2024 del 5-10% de las ventas con sistemas de propulsión eléctrico contribuyendo de esta forma a la reducción de CO₂ y del consumo de combustible. La cartera actual de motores abarca soluciones de accionamiento y propulsión que van desde el diésel hasta los sistemas de propulsión de gas a híbridos o sistemas completamente eléctricos para aplicaciones en los sectores de construcción, agrícola, aplicaciones de manipulación de

materiales tales como, carretillas o plataformas elevadoras, vehículos ferroviarios y aplicaciones marítimas para uso privado y comercial.

DEUTZ SPAIN mantiene las certificaciones ISO 14001, ISO 9001, ISO 45001, ISO 37001, UNE19601, IATF 16949 y ha sido certificada recientemente el sistema de gestión de la energía con la norma ISO 50001.

En este ejercicio hemos seguido innovando con la introducción de la primera celda inteligente de fabricación y mejorando un 14,5% la equidad salarial, medida con el coeficiente de correlación de VADPT y salario, el compromiso un 6,9%, el desempeño de los trabajadores un 2,6% y la eficiencia organizativa mejora del 93,0% al 95,8% con una tasa de rotación del personal de 0,2%.

En el año 2020 quince alumnos finalizaron la octava promoción de Formación Profesional Dual de Grado Superior en "Programación de la Producción en fabricación mecánica"; la segunda promoción de la familia profesional de Grado Superior en "sistemas electrotécnicos y automatismos" inicia en el curso académico 2020-2021, dirigido a profesionales de mantenimiento, así como una tercera familia de formación profesional dual de Grado Superior de "Administración y Finanzas"; del programa de recualificación de Formación Profesional para la obtención del Grado Medio, 6 de las 43 personas han finalizado en este ejercicio los estudios y 37 lo harán en 2021, en un programa donde han compaginado la formación con la jornada laboral y DEUTZ SPAIN ha puesto a disposición instrumentos de conciliación, como reducción de jornada o servicio de guardería para contribuir al grado de éxito de la medida.

El primer Plan de Igualdad de la Sociedad cumple tres años de vigencia. Uno de los objetivos definidos es potenciar la incorporación de la mujer a DEUTZ SPAIN. Los recientes programas PIT, Formación Profesional Dual y "High Potential" han alcanzado la paridad entre hombres y mujeres y sin duda éste debe ser uno de los objetivos principales de la sociedad, incorporando y promocionando talento femenino a la organización.



Firmado,
Eugenio Serrano Ylleras
Consejero Delegado Ejecutivo¹



¹ Nombrado por Consejo de Administración el 28/01/2019



José Carlos Contreras y Nieves Peña Leco

Alcalde del ayuntamiento de Zafra y Concejala de economía, hacienda y desarrollo local.

“ **-¿Cuáles consideras que han sido los principales logros o aportes que ha podido realizar Deutz Spain durante su trayectoria?**

La larga trayectoria que une a Deutz Spain a Zafra a través de un modelo que se ha mostrado sostenible con su entorno.

-¿Qué papel consideras que juega y debería jugar Deutz Spain en un futuro en relación a su entorno?

Seguir siendo motor de bienestar e igualdad social. Participando en los nuevos modelos de economía sostenible que demanda el mercado.

-Si tuvieras que elegir un “valor”, que definiera tu apreciación de Deutz Spain, ¿Cuál sería?

Deutz es un gran Agente del Cambio Social. ”

Deutz Spain durante el año 2020 participó en la feria virtual de San Miguel promovida por el Ayuntamiento de Zafra con objeto de mantener uno de los principales motores económicos de la ciudad en este año de pandemia.



DEUTZ SPAIN



DEUTZ SPAIN ■

DEUTZ SPAIN es una de las empresas referentes en la fabricación de componentes para motores, estando especializada en el mecanizado y montaje de componentes para motores.

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

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

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

PRINCIPALES CIFRAS ■

CALIDAD

99,9% entregas ok
88 PPM Cliente
99,3 Millones € de Facturación

PERSONAS

3,6 Índice frecuencia accidentes
485 Plantilla Media

PRODUCTOS

154.467 Culatas
524.362 Bielas
361.207 Engranes
25.013 Bloques

NUESTRA HISTORIA ■

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

1883
1949

1949
1967

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

1967
1987

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

1987
1990

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

1990
2008

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

2008
2013

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

2013
2017

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

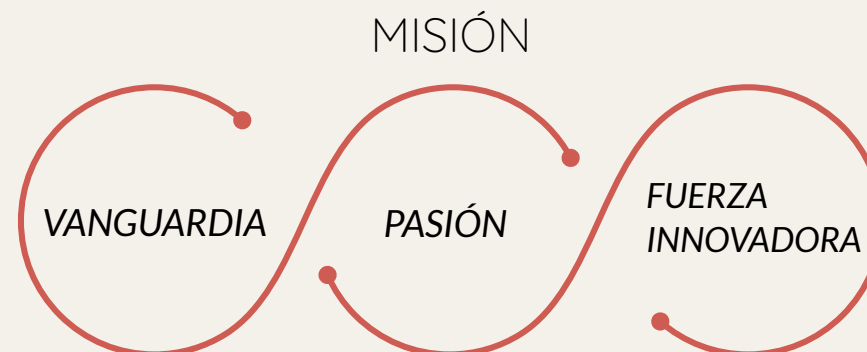
2017
2018

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

2019
2020

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

VISIÓN, MISIÓN Y VALORES ■



"OFRECEMOS LOS SISTEMAS DE MOTORES CON MÁS ÉXITO EN EL MUNDO"

NOS MUEVE
LA PASIÓN.

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

MANTENEMOS NUESTRO
ESPÍRITU PIONERO.

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

VALORAMOS NUESTROS
CONOCIMIENTOS.

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

SOMOS UN
EQUIPO.

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

ASUMIMOS
RESPONSABILIDADES.

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

"JUNTOS, NOS MANTENEMOS FIELES A NUESTROS VALORES"

DEUTZ SPAIN EN 2020 ■



*Excelencia en servicio:
99,9%*

Excelencia en calidad: 88 PPM

*Fabricación Bielas
Industria 4.0*

*Obtención del Certificado
de Eficiencia Energética*

*Entrada de motores Stage
V en el mercado*

*Excelencia en gestión
de costes*

*Mayor proveedor de bloques
de DEUTZ AG*

*Derecho a la desconexión
digital*



ESTRATEGIAS DE FUTURO ■

Iniciativas Estratégicas 2021-2024

Ejes Estratégicos

Competitividad

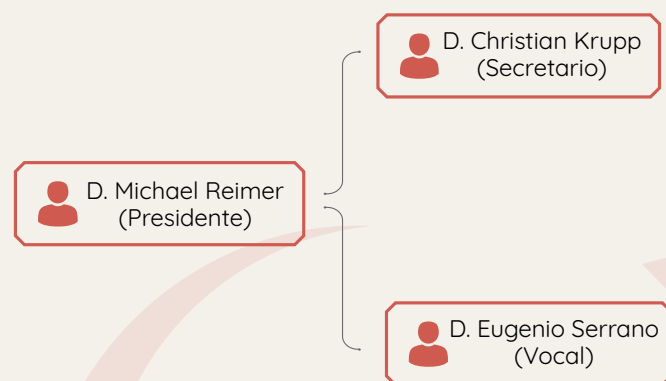
- Alianzas con proveedores
- Reingeniería de procesos logísticos
- Gestión competitividad de activos
- Estrategia 4.0
- Lean Management
- Plan estratégico de Gestión de personas

**Excelencia
operacional**

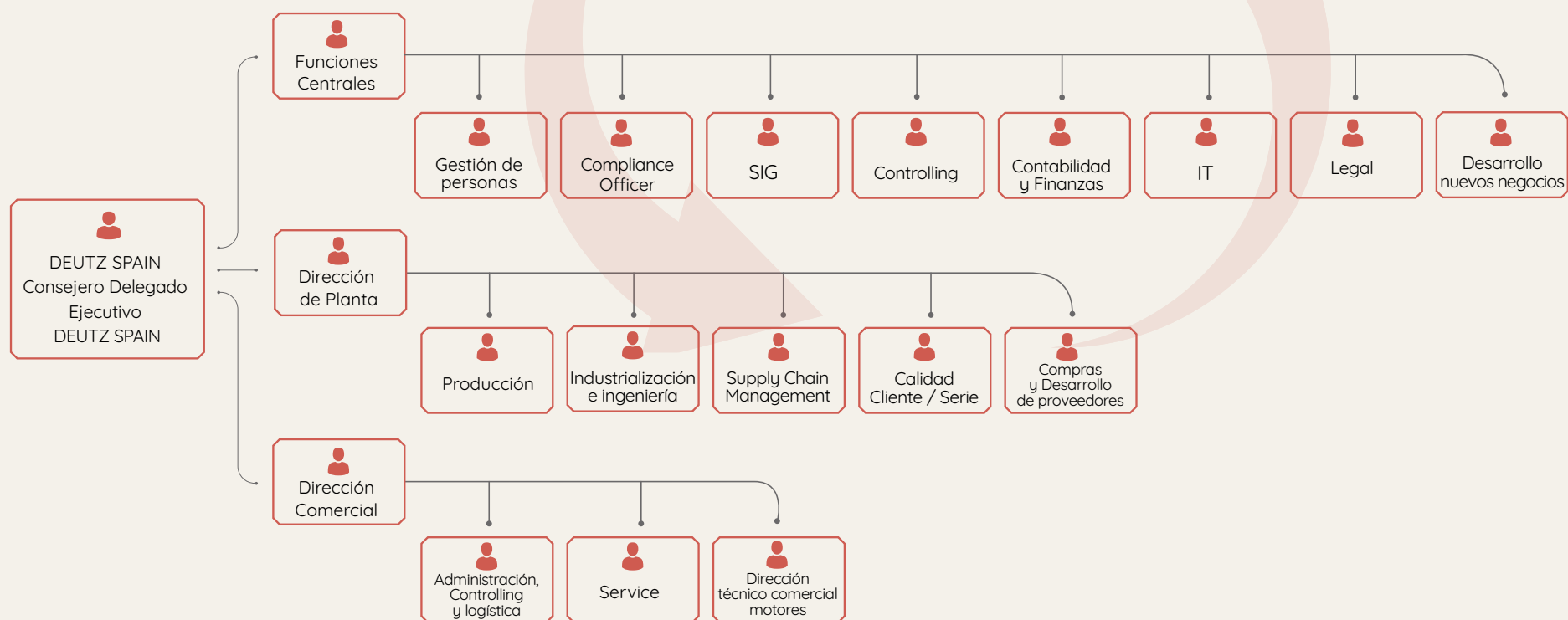
- Excelencia en la industrialización
- Optimización de la calidad del cliente
- Puntualidad en la entrega
- Reducción del Lead Time
- Flexibilidad y cortos tiempos de reacción
- Mejora permanente de la productividad

ÓRGANOS DE GOBIERNO ■

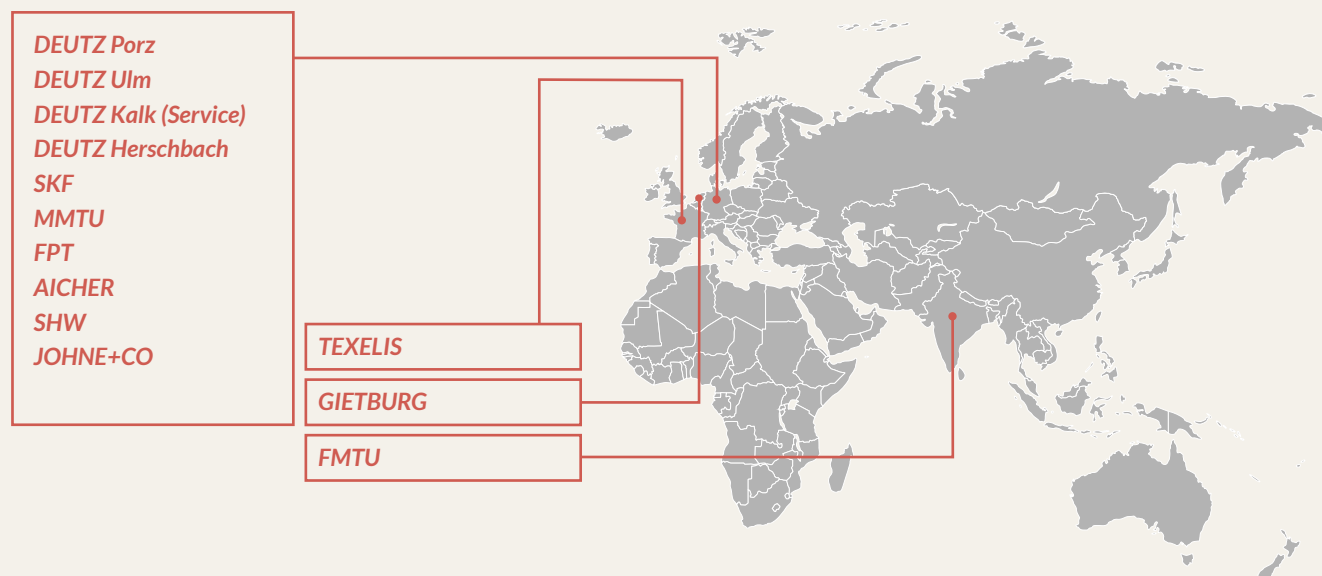
Consejo de Administración



Comité de Dirección



CLIENTES ■



CADENA DE SUMINISTRO ■



Francia  1 Proveedor 4.000 piezas	Inglaterra  2 Proveedores 344.000 piezas	China  2 Proveedores 14.000 piezas
Alemania  32 Proveedores 12.176.000 piezas	Slovakia  3 Proveedores 560.000 piezas	Republica Checa  1 Proveedor 850.000 piezas
Polonia  1 Proveedor 470.000 piezas	Italia  2 Proveedores 298.000 piezas	Turquía  1 Proveedor 38.000 piezas
España  10 Proveedores 807.000 piezas	Estados Unidos  1 Proveedor 2.964.000 piezas	
India  6 Proveedores 1.410.000 piezas	Argentina  1 Proveedor 1.164.000 piezas	

Iturri, proveedor de EPIs, posee el certificado SA 8000 para su Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa

DEUTZ SPAIN hace partícipe a sus proveedores de la misión, visión, valores de la organización y les implica en el objetivo común de mejorar la sostenibilidad.

La organización se asegura de que se extienden y aplican sus políticas de sostenibilidad, a través de la evaluación continua de sus proveedores y normas de aplicación a todo el personal, asegurándose de su cumplimiento mediante una continua labor de vigilancia.

PIEZAS	21.098.483
NÚMEROS DE PIEZAS	421
PROVEEDORES	63
PAÍSES	13

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA ■

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

DIRECTRICES RSC

GESTIÓN ECONÓMICA

- Garantizar la transparencia y sostenibilidad económica.
- Eficiencia en los procesos.
- Eliminación de gastos superfluos en busca del mejor rendimiento.

GESTIÓN SOCIAL

- Mejorar la calidad de vida de sus empleados, así como su desarrollo profesional e igualdad de oportunidades.
- Mejorar el desarrollo del entorno local mediante la formación y la empleabilidad.

GESTIÓN AMBIENTAL

- Identificar y minimizar los distintos riesgos medioambientales.

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

NUESTRA POLÍTICA RSC



Gestión ética y responsable

DEUTZ SPAIN fue la primera empresa en España en certificar su Sistema de Gestión de Compliance y Antisoborno según las normas ISO 37.001 y UNE 19601. Durante 2020 se ha renovado la certificación por parte de AENOR.



Desarrollo del talento

El desarrollo del talento se canaliza a través de la actividad de la Fundación Deutz Business School y programas de fomento del talento como HP (High Program) o PIT. (Programa, Innovación y Talento)



Minimización de los impactos ambientales

A lo largo de 2020 la organización ha implementado un sistema de gestión energética basado en norma internacional ISO 50.001:2011, y en el trienio 2018-2020 se ha logrado una mejora de eficiencia energética de 12,71%.



Gestión responsable de proveedores

Política de adjudicación transparente y justa de servicios y contratos, basada siempre en pliegos y matrices de valoración multidisciplinar.



Rendición de cuentas y transparencia.

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

DEUTZ SPAIN Y LOS ODS

DEUTZ SPAIN como organización sostenible que formar parte de la necesaria contribución de las empresas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) planteados en la Agenda 2030. Para lo que ha seleccionado los ODS con los que está alineada su estrategia sostenible y las metas concretas sobre las que contribuye.



ODS	META ODS	Contribución DEUTZ SPAIN	Desempeño 2019
	3.4 Promover la salud mental y el bienestar	Uno de los principios DEUTZ SPAIN es el trabajo seguro y saludable	Inversión realizada en los vestuarios y en medidas preventivas contra el Covid.
	4.3 Asegurar el acceso igualitario a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria	Deutz Business School® colabora con entidades educativas tanto regionales como internacionales con el fin de impulsar el desarrollo económico de la región	- Nueva oferta educativa Deutz Business School® centrada en el talento y la innovación. - Nuevo grado de Administración y Finanzas.
	4.4 Aumentar el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo		
	4.5 Asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad		
	8.2 Mejorar la Productividad a través de la modernización tecnológica y la innovación	Participación de los empleados en la mejora e innovación	15 medidas presentadas en 2020 por los empleados, de las cuales 5 están en estudio.
	8.6 Reducir el desempleo en los jóvenes	Acuerdos de Deutz Business School con I.E.S y Universidades	- Promoción del empleo joven. - Formación profesional y de idiomas para jóvenes.
	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos	- Primera empresa en Extremadura en certificarse bajo la norma ISO 45001:2018 Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. - Medidas preventivas contra el COVID, redacción de protocolos y posibilidad de teletrabajo para puestos acondicionados.	
	9.2 Promover una industrialización inclusiva y sostenible	Objetivo de converger la transformación digital y la industria de producción de forma sostenible.	- Smart Factory / Industria 4.0 - La eficiencia energética como objetivo estratégico. - Certificado de Eficiencia Energética obtenido en 2020.
	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	Creación de un área especializada en gestión de la Eficiencia Energética y Activos corporativos con presupuestos anuales específicos
	12.5 Reducir la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización	DEUTZ XCHANGE	Programa para el Reacondicionamiento de motores y piezas para fomentar la Economía Circular
	12.6 Adoptar prácticas sostenibles e incorporar información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes	Tercera publicación en 2020 de la Memoria de Sostenibilidad de DEUTZ SPAIN	
	17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas	A través de acuerdos con entidades locales y otros grupos de interés, DEUTZ SPAIN se ha convertido en una de las principales fuentes de empleo y formación de calidad de Extremadura	Alianzas con proveedores estratégicos.

COMPLIANCE CORPORATIVO Y CÓDIGO DE CONDUCTA ■

PRINCIPIOS COMPLIANCE CORPORATIVO

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

El comportamiento de DEUTZ y todos sus empleados se rige por su Código de Conducta, que recoge las normas legales y las directrices que deben ser respetadas en sus relaciones con los socios comerciales, funcionarios públicos, la sociedad y entre ellos mismos.

Durante el 2020 se ha revisado íntegramente el código de conducta y se ha difundido tanto interna como externamente a través de los canales de comunicación interna y la web corporativa.

DEUTZ SPAIN cuenta con un canal para denunciar cualquier tipo de infracción o vulneración de derechos. Está ubicado en la web corporativa y, por lo tanto, está abierto a cualquier empleado, cliente, proveedor, vecino, etc.

CÓDIGO DE CONDUCTA

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

DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS ■

Para DEUTZ SPAIN el conocimiento de las necesidades y expectativas de sus grupos de interés es fundamental para poder desplegar su política de Responsabilidad Social Corporativa. Mediante la comunicación con las diferentes partes interesadas, la organización identifica cuáles son los intereses y opinión sobre su desempeño económico, ambiental y social. Los grupos de interés prioritarios de DEUTZ SPAIN son los siguientes:

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

EMPLEADOS

- Personal
- Representantes de los trabajadores

ADMINISTRACIÓN

- Administraciones públicas

OTRAS ORGANIZACIONES

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

PROVEEDORES

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

SOCIEDAD

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

CLIENTES

- Clientes - Deutz AG
- Otros clientes

400 usuarios
230.000 lecturas



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

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

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

GESTIÓN ECONÓMICA ■

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

Datos económicos (en Euros)	2018	2019	2020	
Ingresos	145.666.607	134.981.512	99.310.354	↓
Costes operacionales	112.415.329	105.938.901	75.522.963	↓
Salarios Empleados	29.095.728	25.490.280	21.097.852	↓
Beneficios Sociales Empleados	688.506	660.971	622.620	↓
Pagos a proveedores	86.327.485	92.139.283	106.945.720	↑
Pagos al gobierno (impuestos y tasas)	166.519	114.582	129.802	↑
Inversiones en la comunidad	30.000	4.500	18.000	↑
Subvenciones para inversiones	1.143.230		1.528.150	
Subvenciones para investigación			249.847	
Inversiones en Infraestructuras	5.944.000	12.975.00	8.664.826	↓



Esperanza Toro Vacas
Técnico Calidad Compras (SQA)

“-¿Cuáles consideras que han sido los principales logros o aportes que ha podido realizar Deutz Spain durante su trayectoria?

Conseguir realizar productos de gran calidad gracias a implantar avances tecnológicos, que nos ha permitido permanecer en el sector tantos años. Ser una empresa pionera en la incorporación de la mujer en el sector industrial. En los últimos tiempos la implantación de la Deutz Bussiness School.

-¿Qué papel consideras que juega y debería jugar Deutz Spain en un futuro en relación a su entorno?

Deutz Spain ha jugado un papel muy importante en la creación de empleo de la comarca fomentado el crecimiento de la población de

Zafra y su comarca. Así como también fomenta la formación de los jóvenes; con lo que tendremos jóvenes y empresas más especializadas.

-Si tuvieras que elegir un “valor”, que definiera tu apreciación de Deutz Spain, ¿Cuál sería?

Competitividad, superación, por ser una empresa que ha conseguido mantenerse desde 1883 gracias a la pasión, motivación y crecimiento.”

Técnico Calidad Compras (SQA) desde el año 2017; es la segunda generación de su familia en trabajar en Deutz Spain.

Primera promoción del master de Lean manufacturing realizado en Deutz Business School.

2.

CALIDAD EN LA
PRODUCCIÓN



FILOSOFÍA DE PRODUCCIÓN ■

DEUTZ SPAIN está especializada principalmente en el mecanizado y montaje de componentes de motores, y prácticamente la totalidad de su producción está destinada a formar parte de los motores fabricados en las plantas del grupo DEUTZ ubicadas en Alemania.

La dilatada experiencia adquirida por la planta de DEUTZ SPAIN en el mecanizado y montaje de componentes de motores, ha permitido que se convierta en el centro de competencia para la fabricación y premontaje, casi exclusivo, de todas las culatas, bielas, engranajes y bloques de los motores diésel DEUTZ fabricados en sus plantas de Alemania.

El conocimiento, la experiencia y la excelente cualificación de sus equipos de ingeniería y pro-

ducción de DEUTZ SPAIN, posibilitan la adaptación y la respuesta rápida a las necesidades de sus clientes, pudiendo fabricar todo tipo de prototipos y series.

Desde 1949, DEUTZ SPAIN ha fabricado motores y componentes de motor.

14.600 m²
SUPERFICIE
PRODUCTIVA



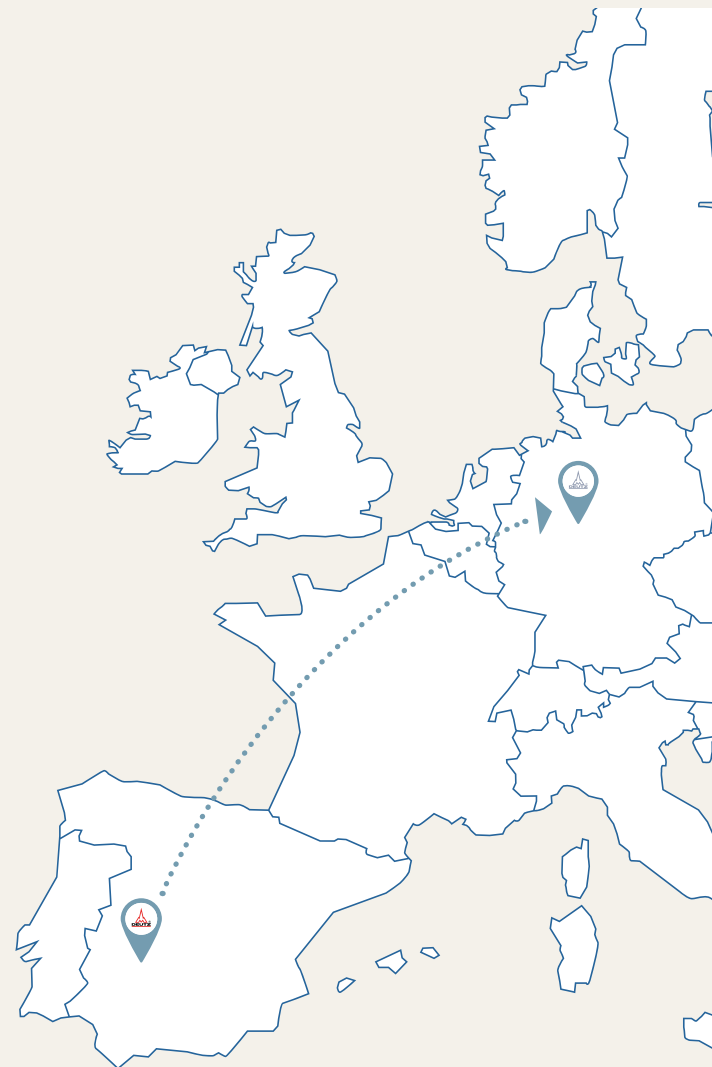
485
PLANTILLA
MEDIA 2020



4
TURNOS

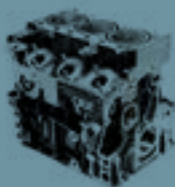


CENTRO DE PRODUCCIÓN EN ZAFRA



PRODUCTOS ■

BLOQUES MOTOR



25.013 ud/año. Capacidad anual.
3 Familias de producto.
3.300 m² Superficie actual productiva.
65 Trabajadores.

CULATAS



154.467 ud/año. Capacidad anual.
15 Familias de producto.
6.500 m² Superficie actual productiva.
146 Trabajadores.

ENGRANAJES



361.207 ud/año. Capacidad anual.
15 Familias de producto.
2.200 m² Superficie actual productiva.
40 Trabajadores.

BIELAS



524.362 ud/año. Capacidad anual.
13 Familias de producto.
2.600 m² Superficie actual productiva.
62 Trabajadores.



SISTEMAS DE PRODUCCIÓN ■

Pilares de la competencia
tecnológica de DEUTZ SPAIN

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

Mediante la Ingeniería Simultánea se desarrollan productos junto con clientes y proveedores, adaptando la tecnología a los requerimientos cada vez más exigentes de los componentes de los motores.

Desde hace ya una década, DEUTZ SPAIN implantó la metodología Lean Manufacturing a través del Deutz Production System (DPS), con el claro propósito de garantizar la demanda del cliente "Justo a Tiempo", minimizando así el Lead Time de la producción y optimizando la "cadena de valor añadido" al cliente.



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

TECNOLOGÍA: INDUSTRIA 4.0 ■

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

En 2019 DEUTZ SPAIN definió estrategia propia 4.0 basada en analizar los desperdicios de su cadena de valor y plantear los ejes estratégicos para la mejora de los indicadores en las líneas de fabricación.



El alto grado de digitalización de los procesos de producción permite enlazar estándares, tecnologías y personas.



Gestión online Producción

- Extensión a otras líneas del sistema desarrollado
- Piloto conectividad por IoT



Control avanzado procesos

- Integración de máquinas y Sistemas de Calidad
- Calidad asistida por el Sistema CAPTOR



Colaboración

- Utilización de sistemas de colaboración en la línea de producción para reducir tiempos de entrega y lograr la estabilidad del proceso.
- Consolidación piloto COBOT



Logística automatizada

- Robot móvil para suministro de herramientas



Impresión 3D

- Impresión en plástico 3D para la simulación de herramientas y Poka Yoke para el ensamblaje de componentes.

Durante 2020, se ha seguido avanzando en el concepto de Industria 4.0 o Smart Factory con el desarrollo e implantación de nuevos proyectos y la continuidad de los puestos en marcha en años anteriores. Entre los nuevos desarrollos se encuentra en proyecto C.I.A. Célula Inteligente Autogestionada que ha puesto el foco en la líneas de producción de bielas, con el objetivo de aplicar el I+D, la IA y proporcionar mayor autonomía y automatización a los equipos

C.I.A. Célula Inteligente Autogestionada

Objetivos estratégicos:

- Investigación y desarrollo
- Soporte y uso de datos a través de la inteligencia artificial
- Definir e implementar el modelo de mini-compañías.

Objetivos del proyecto:

- Transformación de la cultura
- Optimizar la competitividad de los productos de bielas

SISTEMA DE GESTIÓN ■

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



• **ISO 9001:2015**
Sistemas de gestión de la calidad



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



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



• **ISO 14001:2015**
Sistemas de gestión ambiental



• **ISO 37001:2016**
Sistemas de gestión antisoborno



• **UNE 19601:2017**
Sistemas de gestión de compliance penal



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

ISO 50.001
Sistema de gestión de la Energía



Durante 2020 DEUTZ SPAIN ha certificado su Sistema de gestión de la Energía. Mediante la implantación de su nueva política energética, la organización tiene el objetivo de reducir sus costes energéticos y con ello minimizar su impacto ambiental y continuar avanzando en su camino hacia la sostenibilidad.

UNE 19601:2017
Compliance penal



También en 2020 se ha renovado la certificación del sistema de gestión de compliance penal.

DEUTZ SPAIN fue la primera empresa española en certificarse en la UNE 19601:2017

HOSHIN KANRI
Despliegue estratégico 2020-2024

En 2019, se elaboró el Plan Estratégico HK 2020-2024.

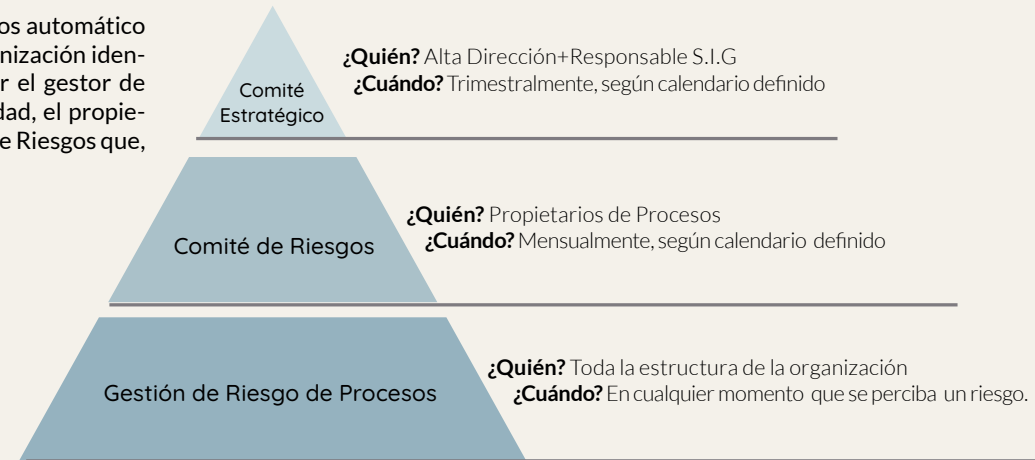
La matriz Hoshin Kanri es la herramienta aplicada para desplegar la estrategia de la organización mediante la cooperación de todas las áreas, buscando alinear la operativa en el corto plazo con los objetivos estratégicos a medio plazo.

Mediante la matriz HK, en cada UAP se definen medidas concretas, e indicadores y objetivos para esas medidas. Asimismo, se dimensiona el impacto que cada medida tiene el objetivo estratégico. Las medidas desplegadas tienen una clara orientación a la competitividad.



GESTIÓN DE RIESGOS ■

DEUTZ SPAIN cuenta con un modelo de gestión de riesgos automático y transversal que permite a cualquier miembro de la organización identificar riesgos que son analizados a nivel de proceso por el gestor de riesgos del proceso en cuestión. En función de su criticidad, el propietario del proceso toma la decisión de escalarlo al Comité de Riesgos que, a su vez, también podrá elevarlo al Comité Estratégico.



El Grupo DEUTZ tiene un sistema centralizado de Gestión de riesgos; es parte del sistema de gestión y control del Grupo y es la base para la información al Consejo de vigilancia del Grupo y los accionistas. Los riesgos son comunicados a la sede central mediante SW centralizado trimestralmente o cuando exista el riesgo. Los riesgos son valorados en función de la probabilidad de ocurrencia (improbable, bajo, moderado, significativo, crítico, muy crítico o riesgo existencial y riesgo económico) y se clasifican según sean:

Externos:	Estratégicos:	Financieros:	Compliance:	Operativos:
• Mercado • Otros	• Fusiones y absorciones • Grandes proyectos • Inversiones • Planificación estratégica • Objetivos estratégicos • Contexto empresarial	• Contabilidad • Financiación • Devisas • Liquidez	• Sistema compliance • Legislación • Normativas empresa • Incumplimientos de compliance	• Aprovisionamiento y logística • I+D • IT / Comunicación • Litigios • Personal / Organización • Producción • Calidad • Medioambiente y seguridad laboral • Comercial

Asimismo, DEUTZ SPAIN como industria manufacturera desarrolla procesos productivos que pueden generar impacto en su entorno inmediato o de influencia. Para prevenir cualquier efecto negativo DEUTZ SPAIN tiene desplegado dentro desde su sistema de gestión los controles operacionales necesarios para prevenir o minimizar cualquiera de estos impactos. Estos controles son a su vez auditados y certificados en el ámbito de las diferentes normas ISO implementadas por la empresa.

DEUTZ SPAIN tiene implementado un sistema de Auditoría del control operacional de calidad, a través del cual se alcanza la mejora continua de los procesos de fabricación en todos los puestos y ámbitos. Periódicamente se realizan estas auditorías para evaluar el desempeño de los trabajadores en los procesos de control, el uso de las herramientas, la toma de medidas, etc.

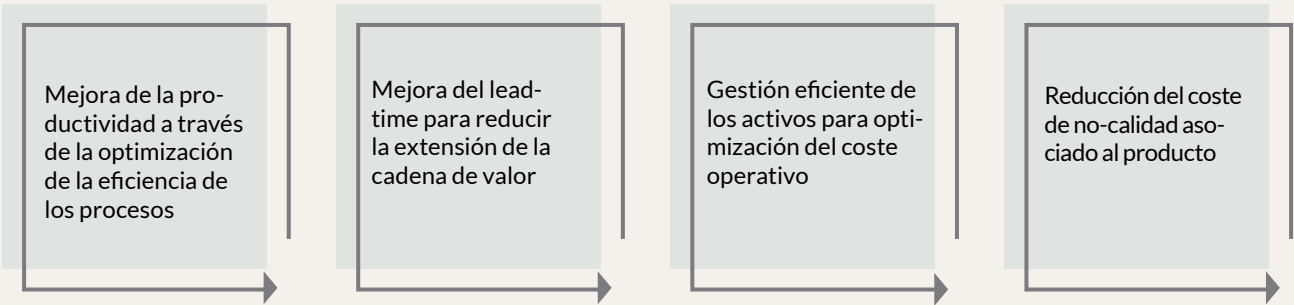


GESTIÓN DE RECLAMACIONES ■

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

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

OBJETIVOS PRODUCCIÓN 2021 ■





Alba Prieto Barbo
High Potencial Program

“-¿Cuáles consideras que han sido los principales logros o aportes que ha podido realizar Deutz Spain durante su trayectoria?

El desarrollo de la industria 4.0 y la introducción de la filosofía Lean.

-¿Qué papel consideras que juega y debería jugar Deutz Spain en un futuro en relación a su entorno?

Deutz Spain es una pieza fundamental en la industria del motor en Extremadura. Mirando al futuro, pienso que Deutz Spain tiene un potencial de mejora enorme; si sigue apostando por la innovación y los nuevos talentos.

-Si tuvieras que elegir un “valor”, que definiera tu apreciación de Deutz Spain, ¿Cuál sería?

Destacaría el valor de equipo ligado al respeto que hay en la organización; teniendo en cuenta las aportaciones de todas las personas.”

Desde septiembre de 2020 pertenece al programa High Potencial que es un proyecto promovido por Deutz Spain y la universidad de Extremadura para la retención del talento en la comunidad autónoma y la promoción del empleo juvenil.

3.

LAS PERSONAS,
EL MOTOR DE DEUTZ SPAIN



DESARROLLO Y GESTIÓN DE LAS PERSONAS ■

DEUTZ entiende los RRHH como un activo estratégico que contribuye a la implantación de la estrategia empresarial potenciando el valor de las personas.

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

485

Plantilla media
en 2020



6,74 %

Mujeres en
plantilla



25

Nuevas
contrataciones
en 2020

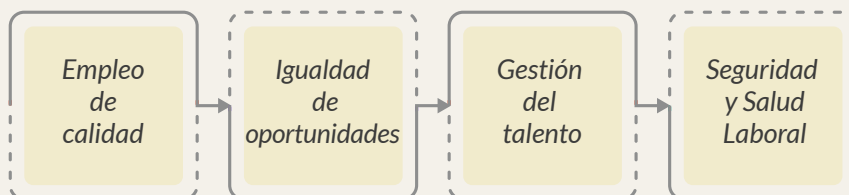


MISIÓN

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

VISIÓN

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



VALORES

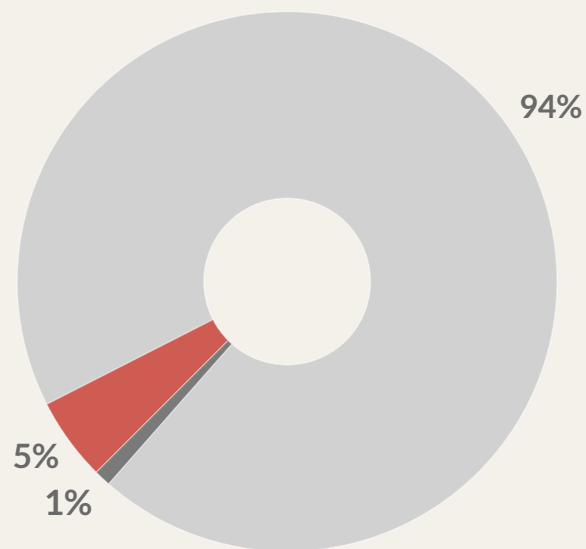
- INNOVACIÓN
- ÉXITO
- CALIDAD
- CONFIANZA
- RESPONSABILIDAD
- RESPETO
- COMUNICACIÓN
- DESARROLLO PERSONAL
- OBJETIVOS
- DECISIONES



EMPLEO DE CALIDAD ■

El principal valor de DEUTZ SPAIN son las personas, los auténticos motores de la empresa. Por ello, las políticas de cualificación y desarrollo profesional son fundamentales. La organización desarrolla medidas enfocadas a mejorar la seguridad en el trabajo, las perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, practica la escucha activa, la igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres, y la posibilidad de conciliar la vida laboral y personal.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CENTRO DE TRABAJO



- Deutz Zafra
- Deutz Madrid
- Deutz Barcelona

HOMBRES

1,1% **46**

Índice de rotación Años edad media

MUJERES

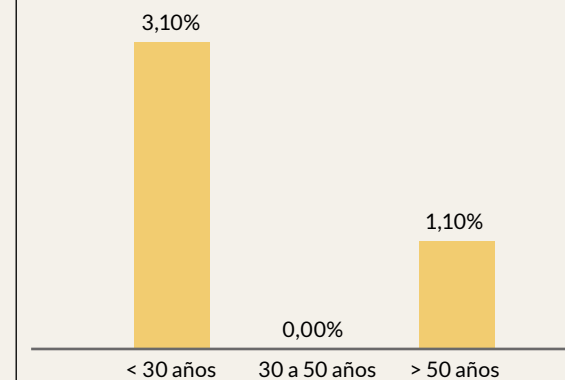
3,1% **41**

Índice de rotación Años edad media

NÚMERO DE EMPLEADOS POR SEXO



TASA DE ROTACIÓN POR EDAD 2020



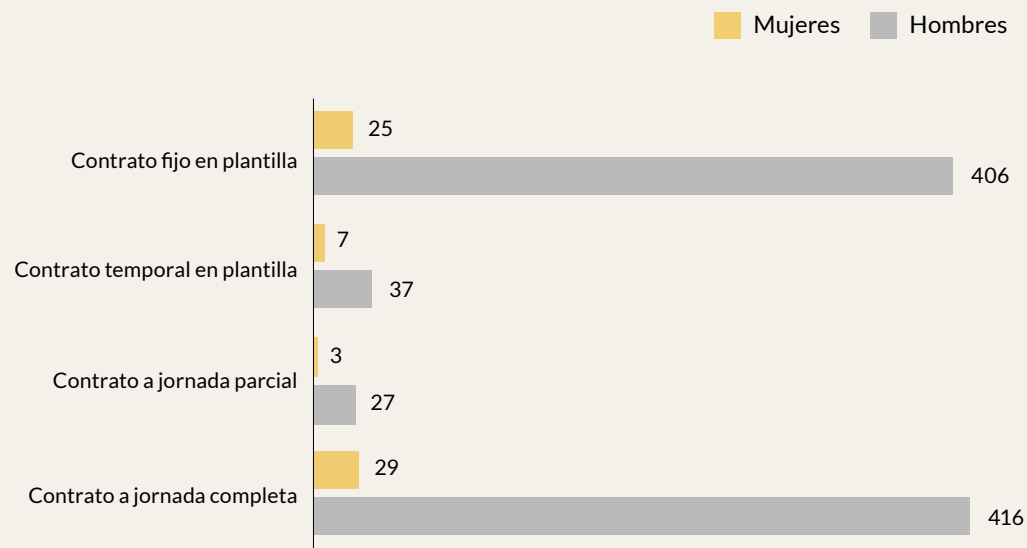
0,2%

Tasa de Rotación voluntaria

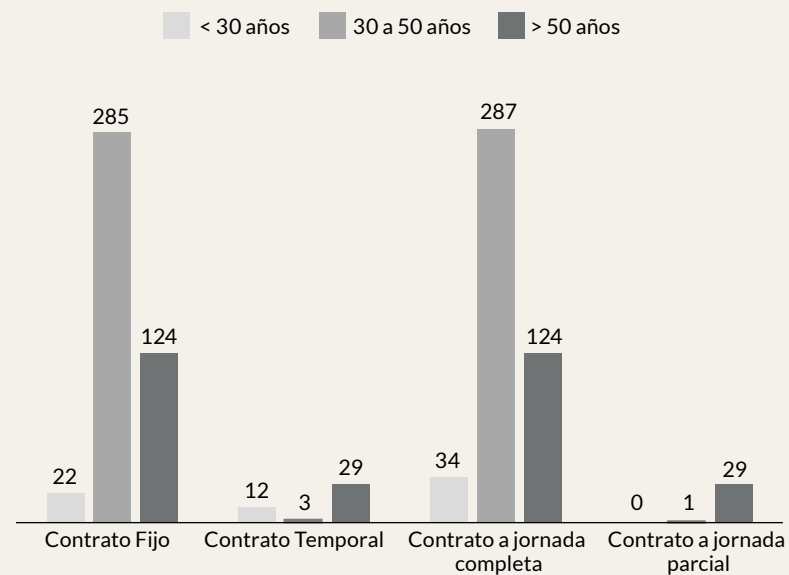
64,42%

Trabajadores con más de 10 años de antigüedad en la empresa

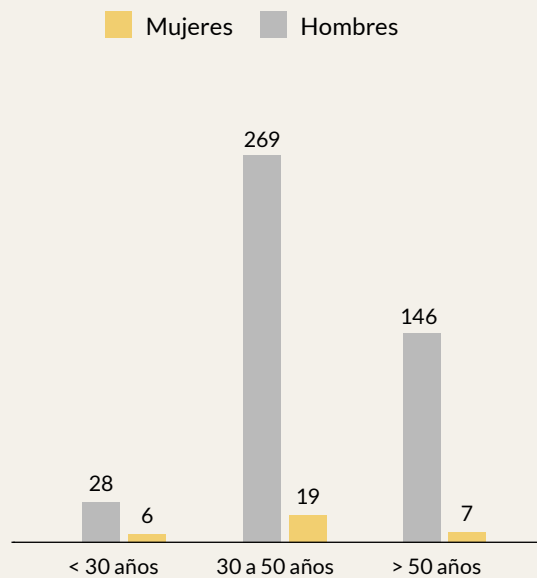
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR MODALIDAD DE CONTRATO Y SEXO 2020



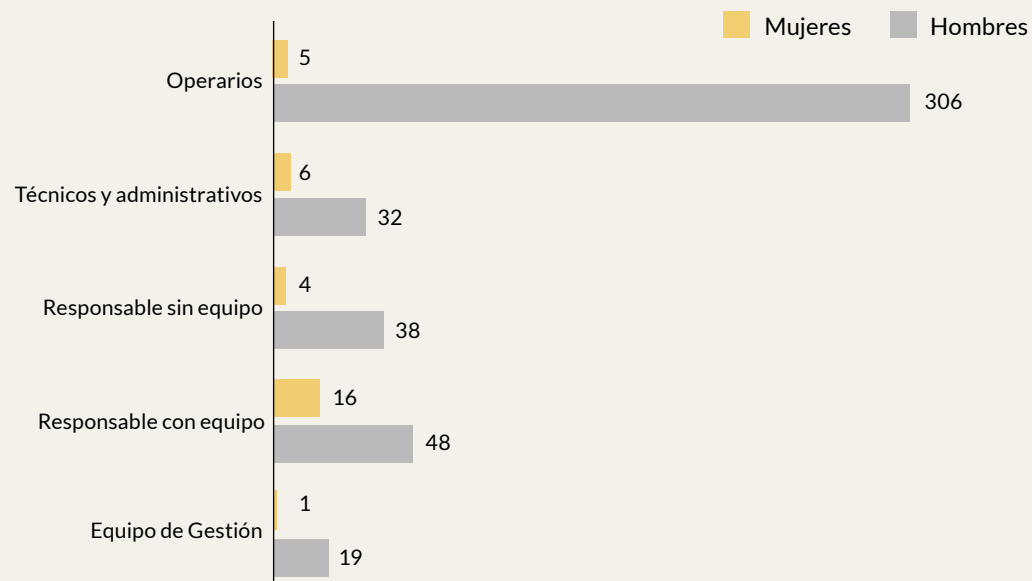
DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD 2020



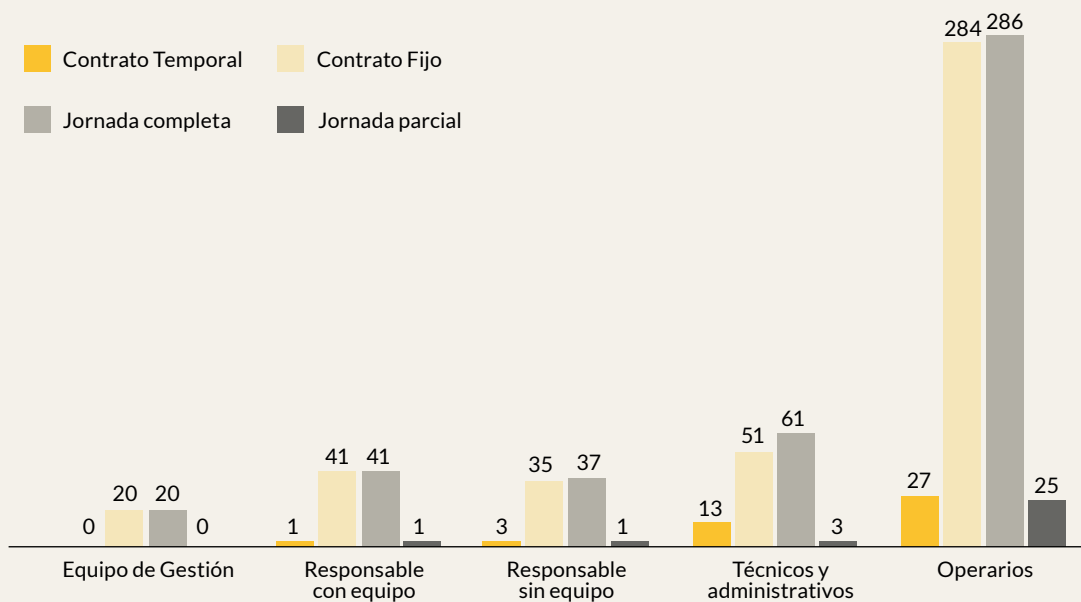
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y SEXO 2020



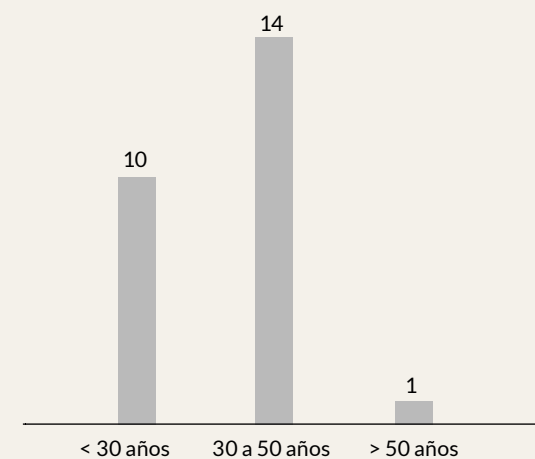
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL COMPETENCIAL PROFESIONAL Y SEXO 2020



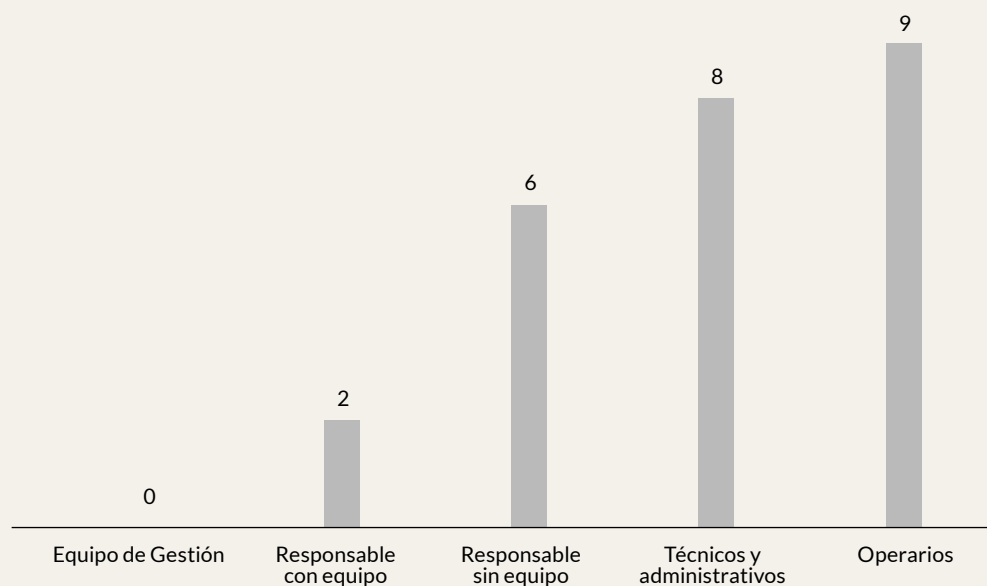
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y PUESTO 2020



NUEVAS CONTRATACIONES POR EDAD 2020



NUEVAS CONTRATACIONES POR NIVEL COMPETENCIAL 2020



HOMBRES

20

Nuevas contrataciones

MUJERES

5

Nuevas contrataciones

25 Nuevas contrataciones

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

Plan estratégico de RRHH 2021-2025

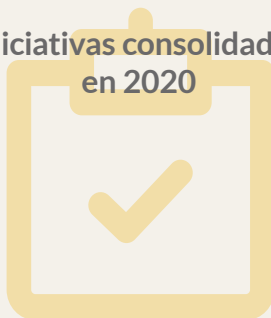
Comunicación

Compromiso

Formación

28

Iniciativas consolidadas
en 2020



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

Responsabilidad Social Corporativa	Políticas de motivación
• Descuentos en supermercados • Día de puertas abiertas • Día del colegio • Actividades externas familiares • Punto de encuentro gestión de personas	• Reconocimiento 25 años • Deutz Europe Cup • Día Afterwork • Programa para dejar de fumar
Valores y conocimiento	Mejorar absentismo
• 40 aniversario • Reuniones sobre valores • Cada mes un valor	• Apoyo procesos de incapacidad laboral • Anticipación pruebas médicas • Plan de Salud • Programa de reducción de peso • Mejoras organizativas >58 años
Implementar políticas de conciliación	Gestión del talento
• Teletrabajo • Campus verano de inglés para niños • Jornada flexible • Modelo reorganización producción • Jornada intensiva • 10x4 (4 días 10 horas, fin de semana de 3 días)	• Impulsar herramientas coaching • Feria de empleo • Beneficios sociales • Salario emocional • Programa retención del talento VALOR • Implementar planes de carrera • Definir planes de sucesión
Optimización de procesos	
• Simplificación nómina • Integración procesos RRHH y evaluaciones • Mejora canales de comunicación	

COMUNICACIÓN

En DEUTZ SPAIN la comunicación es una herramienta dirigida a fortalecer los vínculos entre las personas y la empresa.

La comunicación es bidireccional y DEUTZ ha establecido canales y mecanismos accesibles a todas las personas vinculadas a la organización para que puedan expresar sus opiniones, propuestas y sugerencias.

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

Canales de comunicación



Revista My DEUTZ

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



Intranet

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



Encuesta de compromiso

Con una periodicidad semestral, la organización lanza a todos sus empleados una encuesta de compromiso. Los resultados se analizan con los propios trabajadores, estableciendo planes de acción que mejoren los puntos débiles más destacados. Según los resultados de 2020, los principales puntos a mejorar son la gestión del reconocimiento y el progreso.



Reunión personal con Gestión de Personas

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



App DEUTZ Mobile

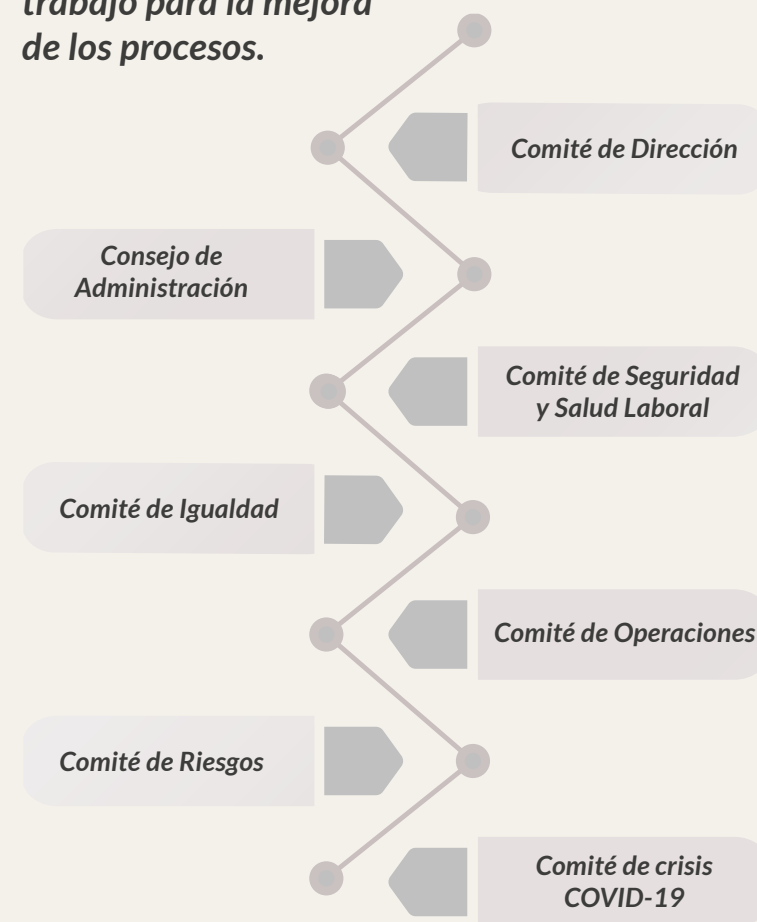
Trabajadoras están informados en tiempo real de las principales noticias que acontecen en DEUTZ SPAIN. La APP tiene actualmente 400 usuarios.



Comunicación directa

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

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



PARTICIPACIÓN

DEUTZ SPAIN da a sus empleados la oportunidad de proponer mejoras para la organización que son estudiadas y pueden finalizar en un reconocimiento económico por parte de los responsables de Producción y Gestión de Personas.

Las opiniones cuentan

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

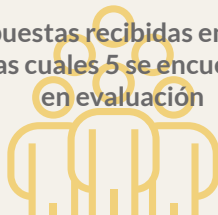
101

Propuestas recibidas hasta la fecha



15

Propuestas recibidas en 2020, de las cuales 5 se encuentran en evaluación



Resultados encuesta de compromiso

En la octava encuesta de compromiso de los trabajadores indefinidos, DEUTZ SPAIN ha alcanzado los mejores resultados registrados hasta el momento.

6,2

Puntuación media, un 6,9% más que en la anterior encuesta

61 %

De la plantilla puntúa globalmente por encima del 5,8

Mejoran las puntuaciones de las 4 palancas estratégicas:

- Necesidades del puesto de trabajo
- Reconocimiento y motivación
- Trabajo en equipo
- Crecimiento y desarrollo

La palanca de crecimiento y desarrollo obtiene por primera vez una puntuación superior al 5.

GESTORES DEL CAMBIO

Los gestores del cambio son un grupo de trabajadores de diferentes áreas de producción que colaboran con el Departamento de Gestión de Personas en la elaboración, desarrollo y mejora de las iniciativas que, anualmente, la organización pone en marcha para fortalecer y mejorar el compromiso de los trabajadores:



CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL ■

Como parte de su política de Responsabilidad Social y de Recursos Humanos, DEUTZ SPAIN pone a disposición de sus empleados diferentes medidas encaminadas a mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores.

Posibilidad de Teletrabajo

DEUTZ SPAIN da la posibilidad a sus empleados de solicitar teletrabajo siempre y cuando se disponga de los elementos estructurales, instalación eléctrica, equipos y ambiente adecuado para ello; siempre respetando que el porcentaje debe ser inferior al 30% de la jornada.

Sala de lactancia

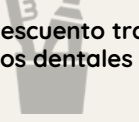
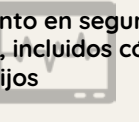
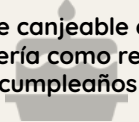
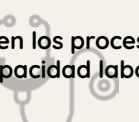
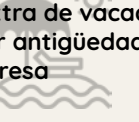
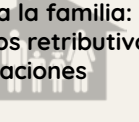
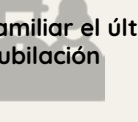
DEUTZ SPAIN dispone ya de sala de lactancia desde marzo de 2020.

Comedor en DEUTZ BUSINESS SCHOOL

DEUTZ BUSINESS SCHOOL ha ampliado en 2020 la disponibilidad del servicio restaurante para los siguientes colectivos:

- Personas que presten servicios para la organización y acompañantes particulares.
- Personas que presten servicios para empresas auxiliares en las instalaciones de DEUTZ SPAIN y sus acompañantes.

Otras medidas de conciliación que siguen estando en vigor:

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

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ■

DEUTZ SPAIN entiende la igualdad de oportunidades como una obligación ética. Las personas que van a incorporarse a un puesto de trabajo son seleccionadas sin distinción alguna, con criterios objetivos y transparentes.

**A igualdad de condiciones
se favorece la
incorporación de la mujer**

Ejes para garantizar la igualdad de oportunidades

Igualdad en el acceso al empleo y la contratación

- Proceso de selección transparente en el que se valora la cualificación, la experiencia y la capacidad tecnológica.
- Los candidatos finales realizan una prueba de competencias e inteligencia emocional para evaluar su alineación a los principios y valores de DEUTZ SPAIN.

Formación continua

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

Conciliación de la vida laboral y personal

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

Igualdad en la retribución

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

4

puestos ocupados
mediante promoción
interna en 2020

15%

23

salarios revisados dentro del
proyecto de equidad salarial en
2020

15%

En 2017, DEUTZ SPAIN firmó su I Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres basado en los siguientes objetivos:

Integrar la perspectiva de género en el convenio colectivo

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo

Mantener la política de estabilidad laboral de trabajadores y trabajadoras

Promover una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios

Garantizar la integración de la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Formación

Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades

Garantizar mecanismos de promoción libres de discriminaciones por razón de sexo

Fomentar las posibilidades de acceso a las mujeres a puestos de responsabilidad

Mejorar las medidas de conciliación

Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual

Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género

Asegurar el uso inclusivo del lenguaje

DEUTZ SPAIN se ha adherido a la campaña “Practica la Igualdad, Marca de Diferencia” de la Fundación Cepaim. Con esta iniciativa, la organización se compromete a promocionar la igualdad de género mediante políticas activas, medidas y acciones de sensibilización.

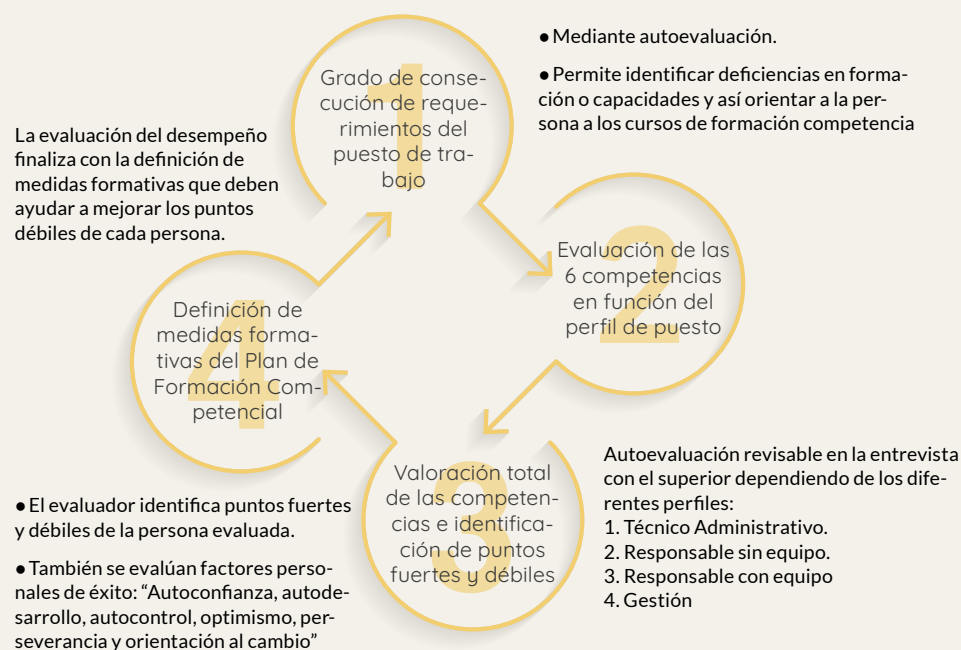


GESTIÓN DEL TALENTO ■

Durante 2020, se ha llevado a cabo la tercera evaluación de habilidades que tiene por objeto analizar los conocimientos y capacidades, e identificar aspectos de mejora para fortalecer las habilidades a través de acciones formativas y de desarrollo.

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

Evaluación del desempeño



INVIRTIENDO EN TALENTO

Trabajadores cualificados

Debido a que una parte importante de los trabajadores de DEUTZ SPAIN no tuvieron la oportunidad de recibir una formación reglada antes de su incorporación, la organización les ofrece una segunda oportunidad para conseguir una titulación técnica proporcionándoles todo tipo de facilidades en cuanto a horario y conciliación de la vida laboral y familiar. En el curso académico 2020-2021 finaliza el ciclo Formación Profesional de Grado Medio de mecanizado creado para estos trabajadores que quisieron continuar con su formación en una modalidad vespertina de 3 cursos lectivos.

82

Personas obtuvieron el certificado de profesionalidad

52

Trabajadores iniciaron el curso de Grado Medio de Mecanizado

140

Personas han cursado la Formación profesional Dual

70

Personas se han formado en Lean Manufacturing



Matriz de identificación de potencial

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

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



La identificación de personas con alto potencial comenzará en 2021



High Potencial Program (Programa HP)

En 2020 se ha continuado con el programa de identificación de talento que selecciona a los cuatro mejores expedientes de la Escuela de Ingenieros de Badajoz y los dos mejores expedientes de la Formación Profesional DUAL en un programa rotacional de 1 año por tres áreas con el objetivo de identificar el talento futuro de la empresa. De los 6 participantes de 2020 la mitad han sido mujeres.

Durante 2020 se ha iniciado un nuevo grado de formación dual en administración de finanzas con 5 participantes de los que dos son mujeres.

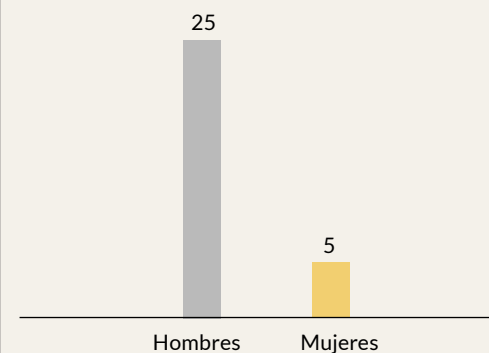
6
PARTICIPANTES

50%
MUJERES

TRABAJADORES REALIZANDO FP



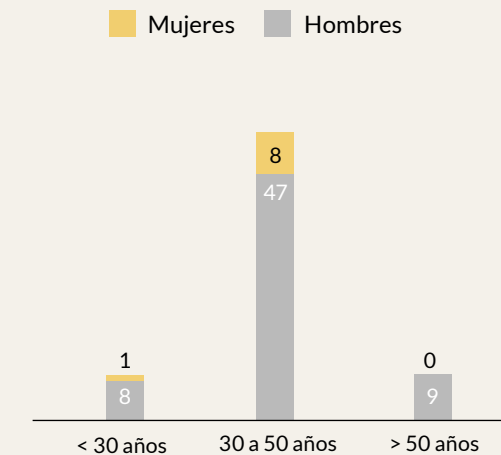
PARTICIPANTES FORMACIÓN DUAL



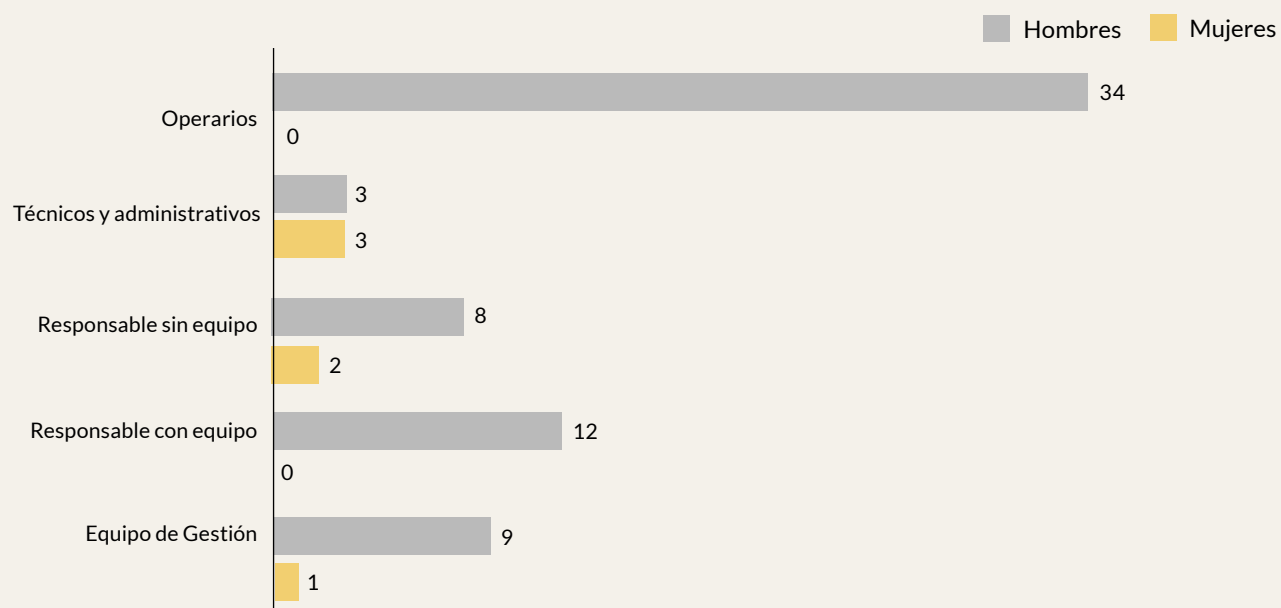
PARTICIPANTES FORMACIÓN INGLÉS



PARTICIPANTES LEAN POR EDAD Y SEXO



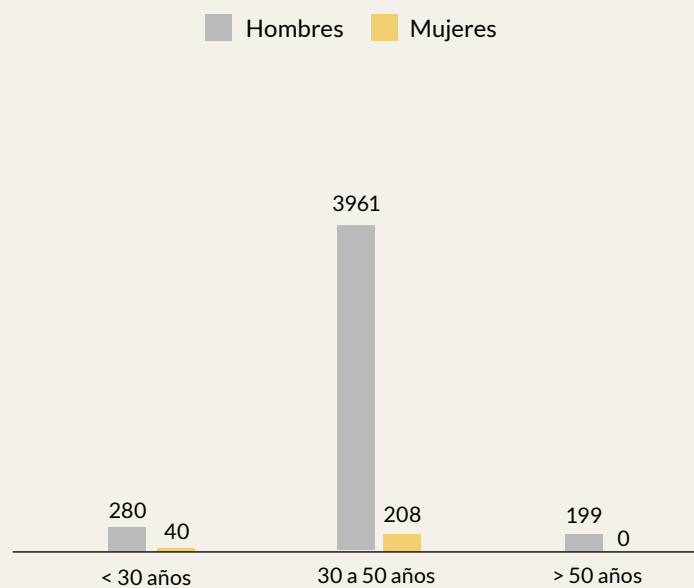
PARTICIPANTES LEAN POR NIVEL COMPETENCIAL Y SEXO



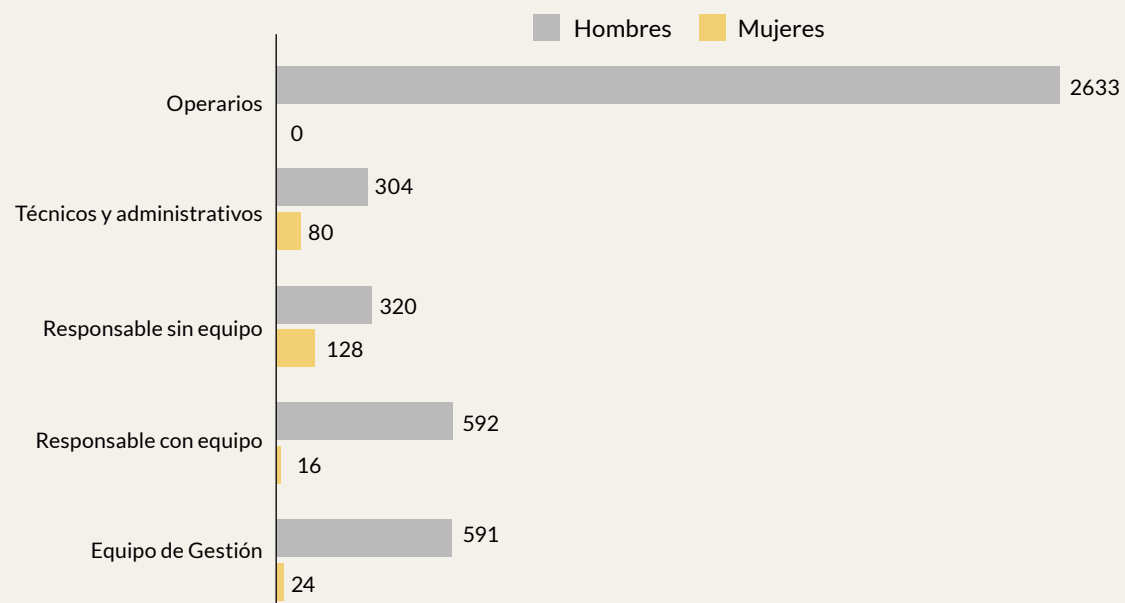
HORAS DE FORMACIÓN POR SEXO



HORAS DE FORMACIÓN POR EDAD Y SEXO



HORAS DE FORMACIÓN POR NIVEL COMPETENCIAL Y SEXO

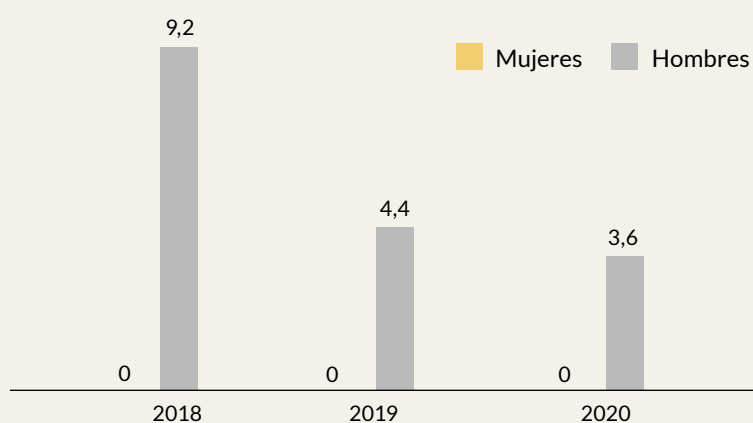


SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

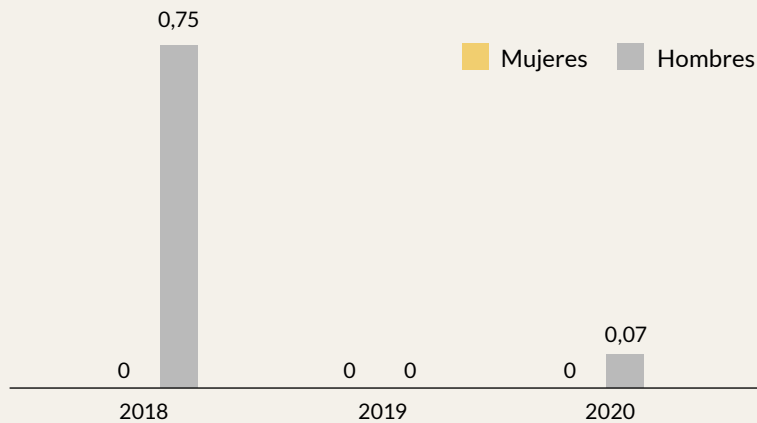
DEUTZ SPAIN asume como uno de sus principios fundamentales garantizar la seguridad y bienestar para todos sus empleados. Para reducir sus tasas e índices de gravedad y frecuencia de accidentes y enfermedades profesionales, la compañía realiza todos los años importantes inversiones en mejoras preventivas y sigue manteniendo la certificación en ISO 45001:2018.

DEUTZ SPAIN tiene los menores índices de accidentabilidad de todo el grupo DEUTZ

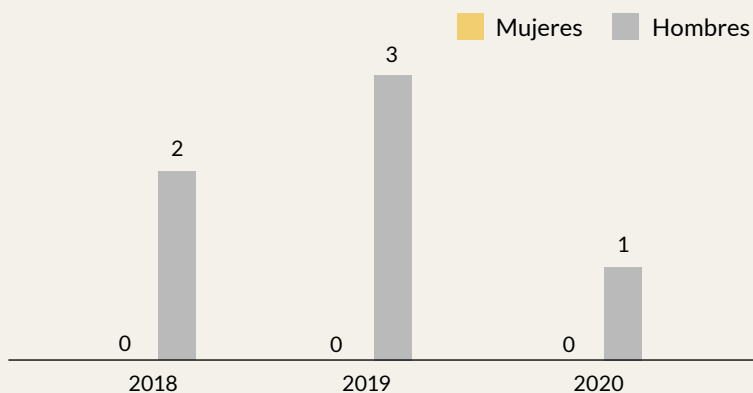
ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES



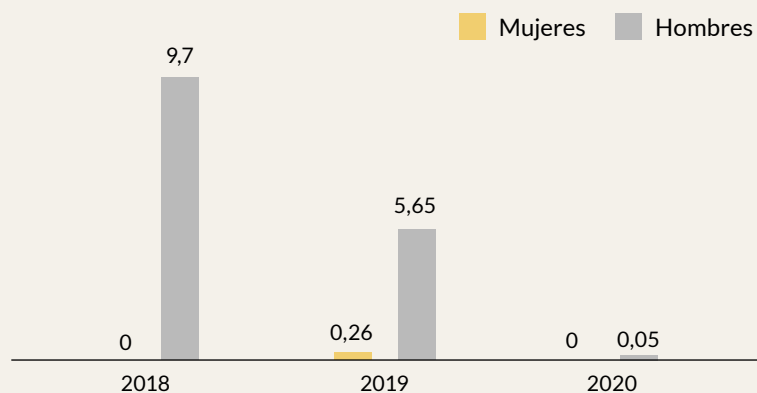
ÍNDICE DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES



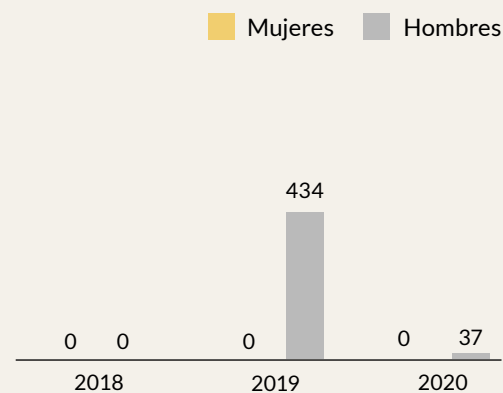
ENFERMEDADES PROFESIONALES



ÍNDICE DE ABSENTISMO POR ACCIDENTES



Nº DÍAS PERDIDOS DEBIDO A ACCIDENTES LABORALES



Durante 2020 se ha elaborado un mapa de ruido para focalizar los puntos iniciales donde comenzar a realizar acciones técnicas para reducir los niveles de ruido en la planta.

Nota: los datos de Seguridad y Salud correspondientes a 2018 no se encuentran desglosados por sexo

GESTIÓN COVID

En el año 2020 nos ha tocado vivir una situación excepcional, sin precedentes, como es la pandemia provocada por la COVID-19, ante la cual la empresa supo reaccionar para salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores de una forma eficaz y rápida.



Dentro de la política de protección de salud de las personas, se puso en marcha un protocolo de actuación para todo lo relacionado con la COVID-19.

+ de 500
Test serológicos

+ de 400
Test antígenos

134
Seguimiento a cuarentenas. 0 Contagios en nuestras instalaciones, 19 positivos por contactos.

En dos ocasiones se han realizado test de cribado masivo:

+ de 500
Test serológicos en
abril de 2020

+ de 375
Test serológicos en
enero de 2021



MEDIDAS PREVENTIVAS ANTICOID



- Aforos máximos en salas de uso común



- Turnos para el uso de comedores



- Identificación visual de lugares que pueden ser ocupados



- Inicio de teletrabajo y reuniones telemáticas



- Aumento de la frecuencia de limpieza



- Gel desinfectante para trabajadores



- Se eliminan las fuentes de agua y se habilitan varios puntos en las instalaciones donde se dejan botellas de agua



- Remodelación de los vestuarios para que sea posible mantener la distancia mínima de seguridad durante su uso



- Control mediante sistema electrónico el aforo, temperatura y uso de mascarilla.



- Se instalan y proporcionan al personal de monederos electrónicos en las máquinas de vending

Gracias a todas las medidas anteriormente mencionadas, y otras muchas, además de a la buena adaptación de los trabajadores a los protocolos establecidos, la empresa ha tenido un índice muy bajo de contagiados por COVID-19, con tan solo el 3,8% de la plantilla enferma por Covid en algún momento del 2020. Resaltando que dentro de nuestras instalaciones hubo 0 contagios, siendo los contagiados fuera de las mismas por contacto con otras personas.

Durante 2020 se ha impartido formación de reciclaje sobre riesgos del puesto y medidas preventivas ante la Covid

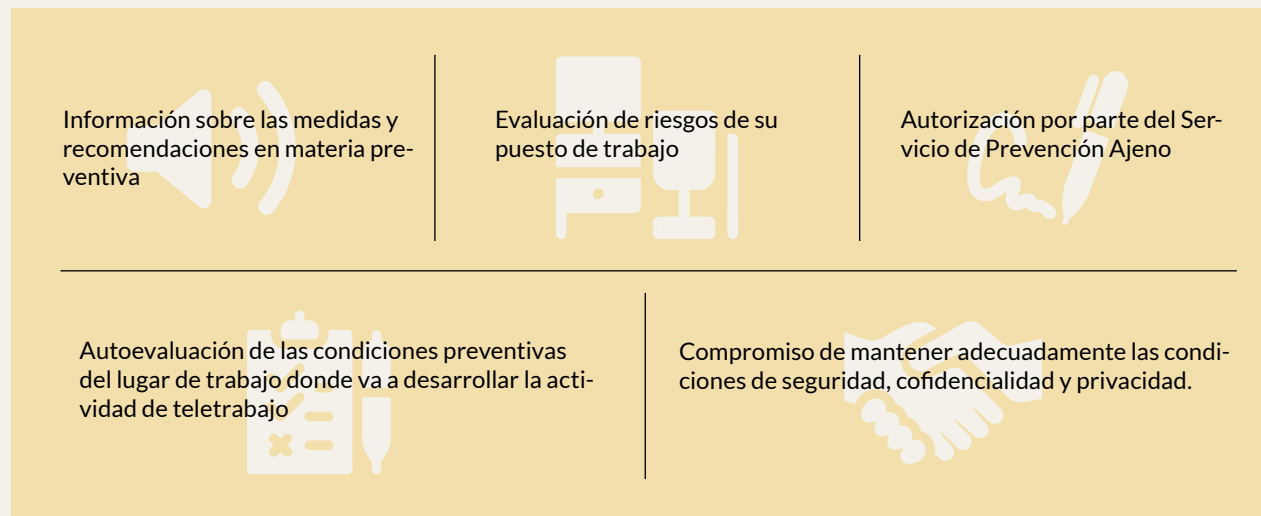
Mejora de las Instalaciones

Considerando la situación vivida durante 2020, la empresa llevó a cabo la mejora de los vestuarios aplicando medidas de protección frente al Covid-19, como son la instalación de tablets en los accesos para realizar el control de aforo, tomar la temperatura de las personas y comprobar que estas lleven puesta la mascarilla. Con esta renovación de los vestuarios se ha intentado además mejorar la comodidad y seguridad de los trabajadores.

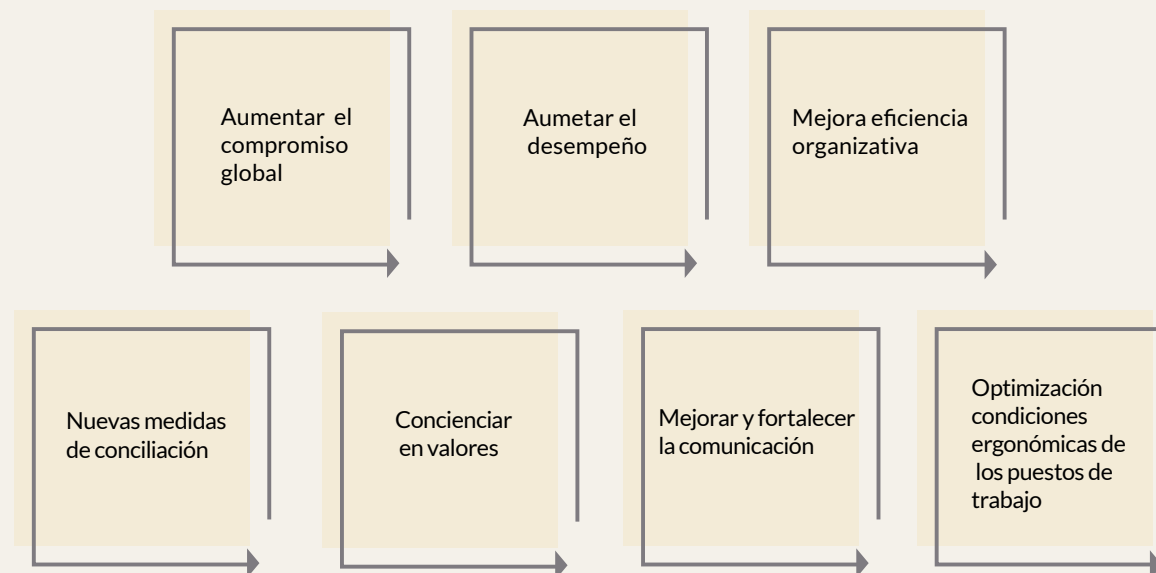


Seguridad y salud en teletrabajo

DEUTZ SPAIN se asegura de que los trabajadores que van a desarrollar sus labores en modalidad de teletrabajo lo hagan de forma segura. Para ello se les proporciona:



OBJETIVOS PERSONAS 2021



Carlos Arce
Presidente del Grupo Arram .



“-¿Cuáles consideras que han sido los principales logros o aportes que ha podido realizar Deutz Spain durante su trayectoria?

Para mi sin duda el gran logro ha sido mejorar de manera notable la competitividad de la empresa, sin empeorar las condiciones laborales. Todo eso habiendo llevado a cabo un importante cambio cultural en todos los niveles de la organización y apostando por factores determinantes como son la formación dual, el desempeño ambiental y la seguridad y salud de los empleados.

-¿Qué papel consideras que juega y debería jugar Deutz Spain en un futuro en relación a su entorno?

Deutz Spain ha sido un faro en la transformación industrial de la región, colocando a las personas en el centro de la estrategia. Y hoy en día lo sigue siendo con la creación de la Deutz Business School, para favorecer la formación técnica, competitiva y ejecutiva de calidad;

apostando decididamente por la formación continua y la innovación educativa como vía de crecimiento empresarial.

-Si tuvieras que elegir un “valor”, que definiera tu apreciación de Deutz Spain, ¿Cuál sería?

Destacaría como valores de la empresa Deutz Spain la mejora continua liderada siempre desde la alta dirección.

”

Arram consultores ha participado en los últimos años en la proyección y dirección de infraestructuras promovidas por Deutz Spain con un valor de inversión superior a los 2M€.

4.

INNOVACIÓN Y EFICIENCIA
POR EL MEDIO AMBIENTE



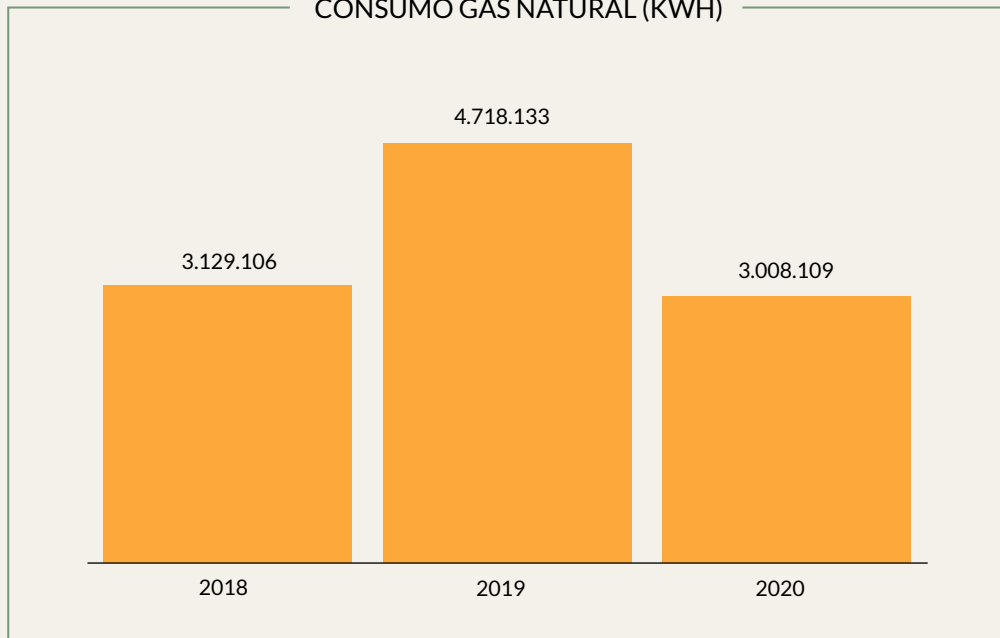
GESTIÓN DE LA ENERGÍA ■

DEUTZ SPAIN tiene implantado un sistema gestión integrado, del que forma parte el sistema de gestión medioambiental según la norma ISO 14001:2015 Sistemas de gestión ambiental. Dentro del marco de excelencia empresarial y la política de mejora continua, DEUTZ SPAIN ha integrado en 2020 los requisitos de la norma ISO 50001:2018 para la eficiencia energética, norma internacional que ayuda a reducir el consumo, minimizar la huella de carbono y reducir los costes mediante la promoción del uso sostenible de la energía.

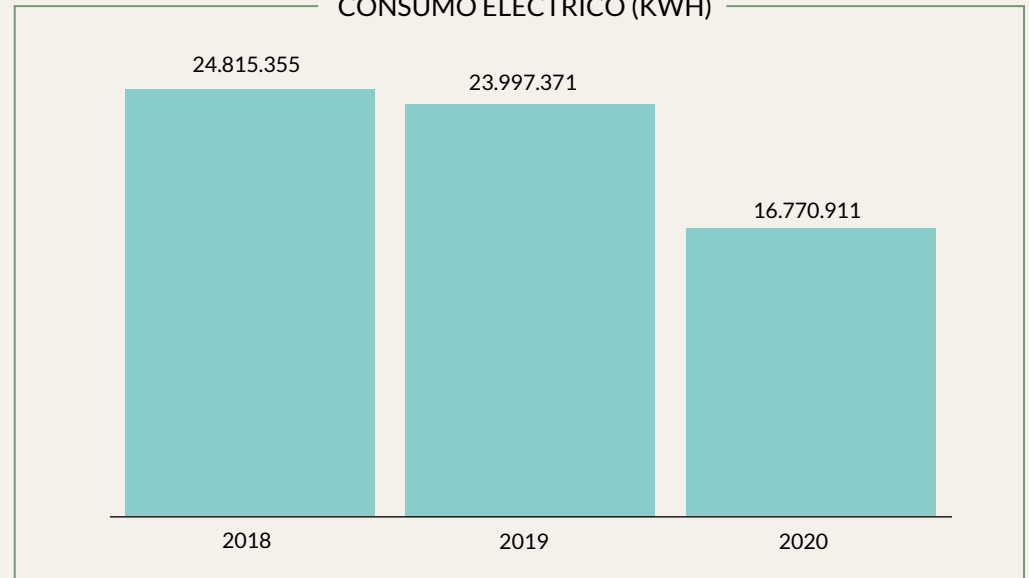
A continuación, se describe cuál ha sido el desempeño ambiental de la planta de producción de Zafra en el año 2020. La información ambiental de los servicios técnicos de Madrid y Barcelona, dada su menor relevancia, se pueden consultar en el Anexo ÍNDICE CONTENIDOS LEY 11/2018 GRI ESTÁNDARES de la presente memoria.

Consumos

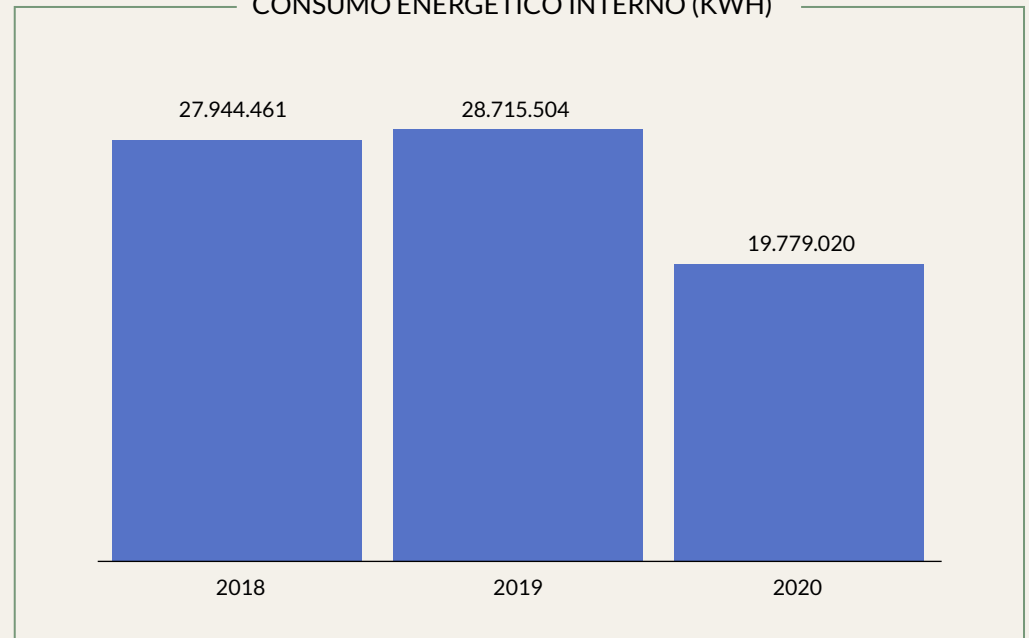
CONSUMO GAS NATURAL (KWH)

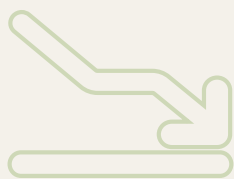


CONSUMO ELÉCTRICO (KWH)



CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO (KWH)





12,71%

reducción en el consumo energético

El 19,74% del consumo eléctrico de la planta tiene su origen en fuentes renovables. En cuanto al gas natural, el 14,26% de la energía consumida para agua caliente sanitaria proviene de placas solares instaladas en nuestra cubierta.

Con una mirada hacia el futuro y apoyando el compromiso que DEUTZ SPAIN tiene con el uso de las energías renovables, en diciembre de 2020 ha sido aprobado un proyecto de instalación fotovoltaica de 839,7 kWh que se materializará a lo largo de 2021.

En 2020 se ha cerrado el ciclo de mejora de eficiencia correspondiente a 2017-2020, con un ahorro total de 12,71 %, culminando en una nueva auditoría energética que nos ha permitido definir un nuevo plan de ahorro y eficiencia energética en el marco temporal 2021-2024.

Además, DEUTZ SPAIN cuenta con un Manual de buenas prácticas para la mejora de la eficiencia energética que establece los métodos y procesos necesarios para mejorar el rendimiento energético, incluyendo la eficiencia, uso y consumo, que incluye las siguientes medidas:

Ahorro y eficiencia energética en producción.

- 21 analizadores de redes eléctricas permanentes.
- Reutilización de parte de la taladrina (disminuye el consumo eléctrico la depuradora).
- Apagado de luces selectivas en periodos de baja actividad.
- Todas las nuevas luminarias instaladas son de bajo consumo.

Ahorro y eficiencia energética en aire comprimido

- Uso de compresores variables.
- Detección periódica de fugas.

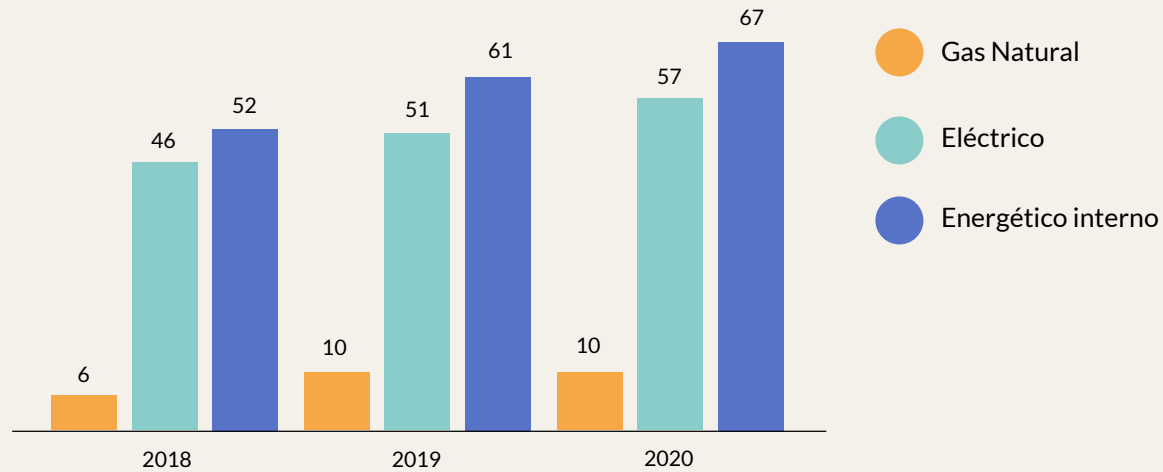
Ahorro y eficiencia energética en climatización

- Se dispone de un sistema de monitorización constante para garantizar unas condiciones de temperatura adecuadas.
- Ventilación natural abriendo apartamentos o puertas.
- Uso de trampillas de aireación motorizadas.
- Refrigeración adiabática.

Ahorro y eficiencia energética en oficinas y zonas comunes

- Mejoramos las pérdidas de calor y frío con mejoras continuas de la envolvente.
- Apagado de luces selectivas en periodos de baja actividad.

INTENSIDAD ENERGÉTICA (KWH/H.M.T.)



En 2020 las horas trabajadas por máquina han sido 296.440, un 12% menos que el curso pasado.

Nuevo software modular de monitorización y control (ENMO)

Dentro de la política de mejora de eficiencia, DEUTZ SPAIN ha implantado un software modular de monitorización y control (ENMO) que permite supervisar instalaciones y procesos industriales. Las mejoras en facilidad de gestión y toma de decisiones de operación y mejora ha permitido optimizar los consumos de la planta, especialmente en un año marcado por paradas y bajadas de producción debido a la situación de pandemia. A destacar, los gestores de sala de compresores y calderas.



En cuanto a las líneas de mejora enfocadas a reducir el consumo que se han ejecutado en 2020 se destacan las siguientes:

- Recuperadora de aceite (inversión realizada por la empresa responsable del FLUIDCARE). Reducción de consumo de taladrinas al reutilizar parte de esta.
- Mejoras en la envolvente de la planta (cerramientos en oficina y lucernarios en zonas productivas). Reducción de consumos en climatización.

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

Consumos de producción de la planta de Zafra	Consumo	Ratio
Consumo de Aceites.	56.852	0,192 kg/horas máquina
Consumo de Taladrinas.	81.639	0,275 l/horas máquina
Consumo de Nitrógeno Líquido.	357.052	1,204 litros/horas máquina
Consumo de Metanol	52.020	kg/t piezas cementadas
Consumo de Adhesivos.	315	0,001 gr/horas máquina
Consumo de Antioxidante	1.120	3,778 kg/mil horas máquina
Consumo de Detergentes.	9.506	0,032 kg/horas máquina
Consumo de Papel VCI.	1.774	5,985 kg/mil horas máquina
Consumo de Papel tipo folio A3/A4	142.500	0,481 ud A4/horas máquina
Generación de viruta de acero	568.060	1,92 kg/horas máquina
Generación de viruta de fundido	2.325.700	7,85 kg/horas máquina
Generación de viruta de aluminio	14.180	0,048 kg/horas máquina

INVERSIÓN MEDIOAMBIENTAL ■

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

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



- Minimización de los impactos ambientales



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



- Nuevo software modular de monitorización y control (ENMO) que permite supervisar instalaciones y procesos industriales



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



- Instalación de recuperadora de aceite que permite reutilizar parte de las taladrinas.



- Mejoras en la envolvente de la planta (cerramientos en oficina y lucernarios en zonas productivas)

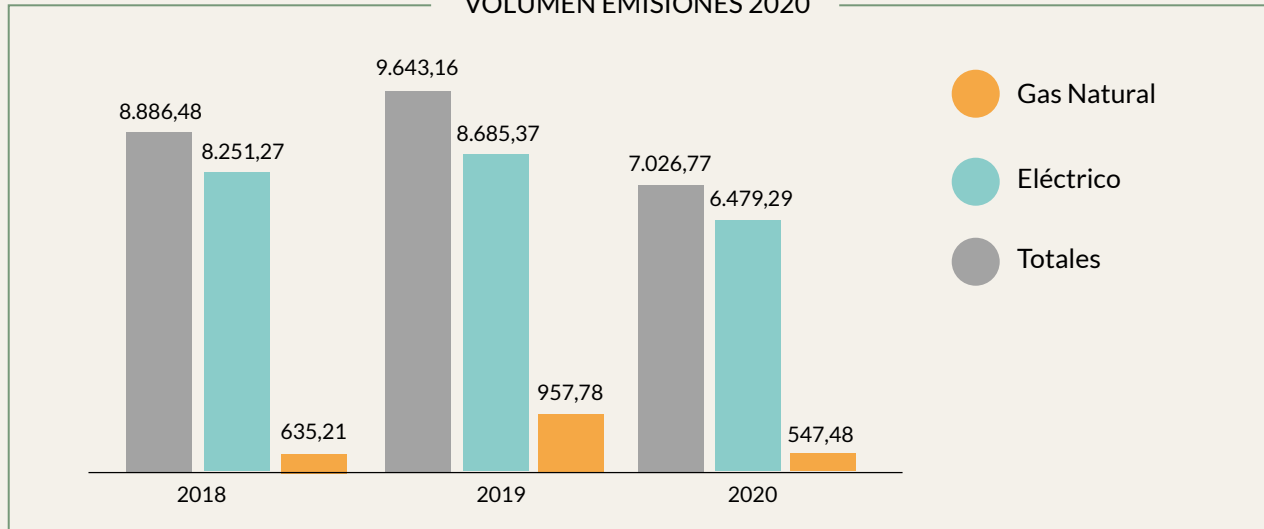
DEUTZ SPAIN garantiza inversiones económicas dirigidas a mejorar el desempeño ambiental. Sabiendo la importancia que los consumos energéticos tienen en el sector industrial, DEUTZ SPAIN ha aumentado su inversión en 2020 en mejorar su sistema de gestión de la energía:

Proyecto	Inversión
Gestión de residuos peligrosos	40.904 €
Mediciones de emisiones contaminantes	7.030 €
Mediciones de vertidos	4.635 €
Reducción de absorbentes	17.597 €
Sistema gestión de la energía	15.000 €
Recursos de personal dedicados a Medio Ambiente	Mantenimiento de 3 personas especializadas a la plantilla

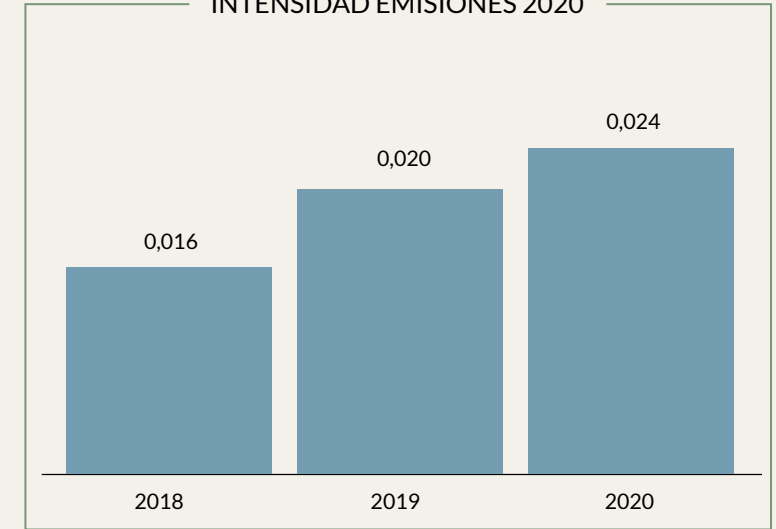
GESTIÓN DE EMISIONES ■

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

VOLUMEN EMISIONES 2020



INTENSIDAD EMISIONES 2020



CIFRAS DE 2020

Totales = 7.027 tCO₂e

Electricidad = 6.480 tCO₂e

Gas Natural = 548 tCO₂e

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

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

Los factores de emisión utilizados han sido:

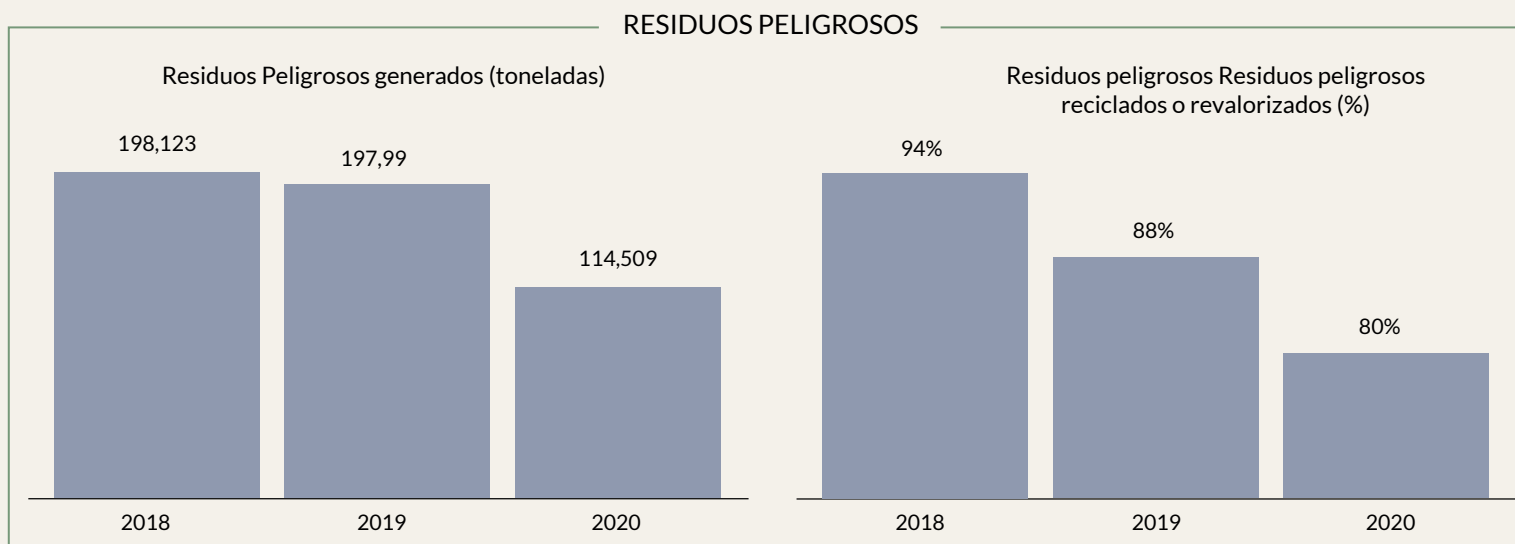
Tipo	F2018(17)	F2018(17)	F2020(19)
Gas natural	0,203	0,203	0,182
Electricidad	0,38	0,35	0,27

DEUTZ SPAIN, en continua mejora

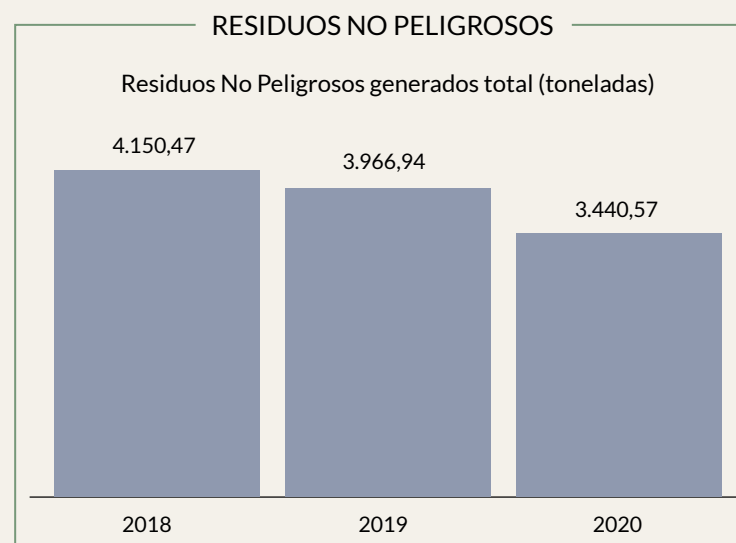
En 2020 las mejoras se han centrado el proceso de calefacción, uno de nuestros mayores focos de emisiones de CO₂, a pesar de su carácter estacional. Se ha instalado un nuevo gestor de sala que nos permite monitorizar y controlar en tiempo real el funcionamiento de las calderas y adaptarlo a las necesidades de la planta, evitando emisiones de CO₂ superiores a las mínimas imprescindibles.

GESTIÓN DE LOS RESIDUOS ■

DEUTZ SPAIN es consciente que la mejora en la clasificación y gestión de sus residuos no solo depende de los medios que utilice para ello, sino que debe realizar un esfuerzo en incrementar la concienciación y formación de todas las personas que forman la empresa.



El volumen principal de residuos peligrosos corresponde a la generación de agua con hidrocarburos. Conscientes de esto, en 2020 se ha instalado una recuperadora de taladrina que permite reutilizar parte de la taladrina desechada, ampliando su vida útil, optimizando los consumos y reduciendo las aguas con hidrocarburos generadas. El 100% de los residuos no peligrosos son reciclados o revalorizados.



Tipo de Residuo Peligroso	Cantidad de residuos (kg)	Identificación (LER)	Método de tratamiento final del residuos
Aguas con hidrocarburos	30.140	130205	R13
Aguas con hidrocarburos	59.060	130507	R13
Absorbentes contaminados	9.654	150202	D9
Aerosoles	120	160504	R13
Biosanitarios	6	180103	R03
Equipos eléctricos y electrónicos	1.278	160213	R13
Envases metálicos contaminados	331	150110	R13
Envases plásticos contaminados	290	150110	R13
Envases plásticos contaminados	404	150110	R4
Fluorescentes	125	200121	D15
Lodos con hc's	13.101	130502	D15

Tipo de Residuo No Peligroso	Cantidad de residuos (kg)	Identificación (LER)	Método de tratamiento final del residuos
Mezclas de residuos municipales	48.260,00	200301	D5
Aguas con hidrocarburos	55.810,00	200101	R13
Papel y cartón	15.740,00	200139	R13
Viruta de fundido y acero	2.893.760,00	120101	R13
Aluminio	14.180,00	120101	R13
Metales férreos	320.300,00	170405	R13
Madera	44.040,00	200138	R13
Chapajo	48.480,00	200140	R13

DEUTZ XCHANGE: Comprometidos con la Economía Circular

Gracias al Servicio DEUTZ XCHANGE, se comercializan tanto piezas como motores reacondicionados. El reacondicionamiento se realiza según las más exigentes normas de calidad y vuelve a poner en valor muchas de las gamas de motor y piezas que todavía pueden ser recuperadas.

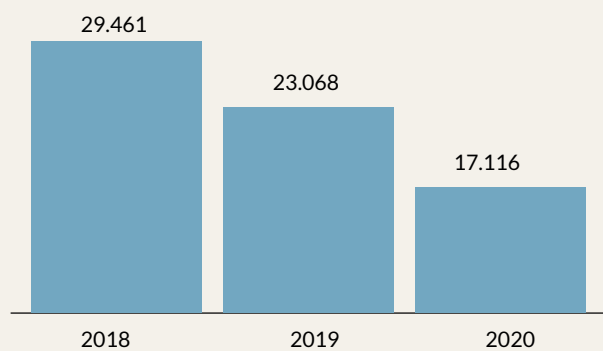


GESTIÓN DEL AGUA ■

El agua es un bien escaso, por lo que durante los últimos años DEUTZ SPAIN ha hecho hincapié no solo en reducir su consumo, sino en reutilizar el máximo volumen posible. Para ello, la compañía cuenta en sus instalaciones con depuradora, decantador y decantador previo.

Consumo agua de red: 16.378 m3
Consumo agua de pozos: 738 m3

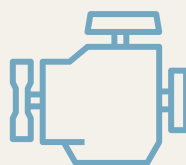
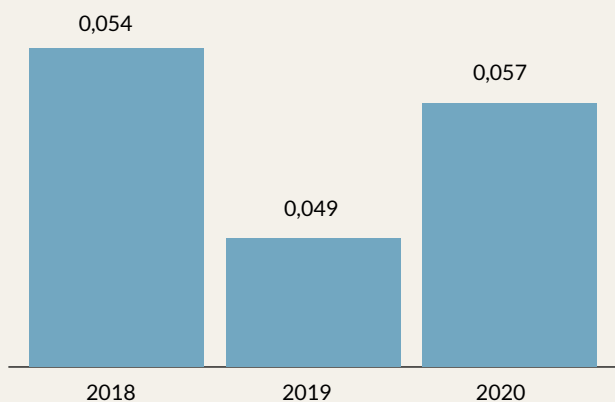
Consumo total de agua (m3)



26%

Reducción del
Consumo de agua
respecto a 2019

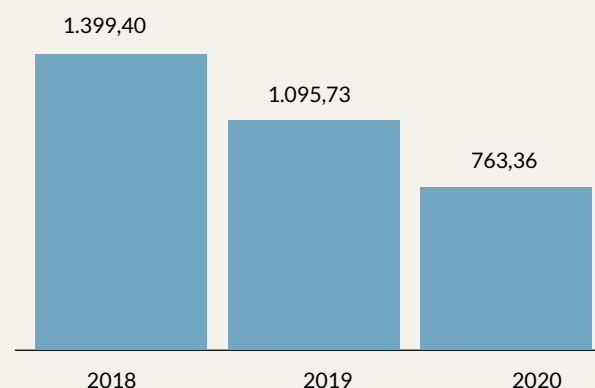
Volumen (m3 / h.m.t.)



Horas máquina
trabajada:

2018 = 542.164 h
2019 = 473.563 h
2020 = 296.440 h

Vertido total aguas residuales (m3)



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

OBJETIVOS AMBIENTALES 2021 ■

Reducción del consumo energéticos en un 10% en 4 años (desde 2017).

Mejoras en el control y monitorización de los consumos de la planta mediante SW.

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

Revalorización de residuos peligrosos.



Rosario Bru
Directora de Plena Inclusión Zafra

“-¿Cuáles consideras que han sido los principales logros o aportes que ha podido realizar Deutz Spain durante su trayectoria?

Mejorar el empleo en nuestra zona, y con ello la calidad de vida de todas las personas que de una u otra forma formamos parte de esta gran empresa. Favoreciendo el desarrollo del tejido industrial y empresarial, y con ello el nivel socio económico de nuestro entorno.

-¿Qué papel consideras que juega y debería jugar Deutz Spain en un futuro en relación a su entorno?

Seguir siendo el motor de empleo más importante que tenemos en Zafra, apostando por la formación continua tanto de sus trabajadores como de todas las personas del entorno en su nueva escuela de negocios, y abriendo nuevas líneas de trabajo con la tecnología más pun-

tera para competir en el mercado internacional con la calidad que les caracteriza.

-Si tuvieras que elegir un “valor”, que definiera tu apreciación de Deutz Spain, ¿Cuál sería?

CALIDAD en el amplio sentido de su significado: Tanto a nivel profesional en todo lo que hace, como a nivel personal en su compromiso con las empresas y personas que estamos vinculadas.

”

Plena inclusión trabaja por la plena inclusión de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias; ayudándoles a la inclusión en el empleo. Es proveedor de Deutz Spain alcanzando una facturación en 2020 de 30.000€

5.



CONSTRUIMOS
EL FUTURO



BOCCLE

166

KRAU

CE

BOCCLE

Codigos Cables
Verde - Tipo 2.9 / 2.2
Tipo 3.6
Tipo 2011

DESARROLLO DE LA COMUNIDAD LOCAL ■

573
Alumnos en la
Deutz Business School

8
Ediciones
Formación Dual

DEUTZ SPAIN se erige como el principal agente dinamizador del sector industrial y el empleo en Extremadura. Cerca de 500 familias de la zona viven directamente del empleo de Deutz. **DEUTZ SPAIN** es la primera empresa extremeña en número de empleados y salarios, siendo también la primera en cantidad aportada a la Seguridad Social*.

Los compromisos sociales de **DEUTZ SPAIN** pivotan sobre el desarrollo de la comunidad local a través de dos vías:



DEUTZ continúa con su compromiso para con Zafra, llevando a la localidad extremeña un nuevo proyecto. La nueva sociedad fue creada ante notario el 16 de diciembre de 2020. El nuevo proyecto ejecutará una inversión de 1 millón de euros y creará decenas de puestos de trabajo en su fase inicial, comenzando a desarrollarse en septiembre de 2021.



FORMACIÓN Y EMPLEABILIDAD ■

DEUTZ SPAIN es el socio fundador de la escuela de negocios, Deutz Business School®, con el claro objetivo de acercar la formación de más alta calidad a Extremadura y convertir a Zafra en el centro de conocimiento de la región.

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

FUNDACIÓN DEUTZ BUSINESS SCHOOL®

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



Deutz Business School® cuenta con unas instalaciones con más de 1.000 m² con el objetivo de facilitar la accesibilidad de las nuevas generaciones a una formación orientada a las necesidades reales de las empresas, dotando para ello a los participantes de las aptitudes y competencias necesarias que permitan vehicular el nuevo conocimiento adquirido como instrumento de mejora profesional para responder a las exigencias presentes y futuras de la economía y el mercado laboral.

Taller
de prácticas con una
superficie de 290 m²

Aula Magna
con capacidad
para 180 personas

4
aulas polivalentes

*Fuente: Companies statistics based on the Central Mercantile Register (2015)

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

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

Deutz Business School®

Postgrados
Universitarios

Formación
Profesional
Dual

Cambridge
School

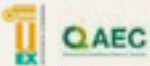
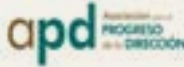
Congresos y
Formación
Continua

ITURRI, nuevo patrocinador oficial de DEUTZ BUSINESS SCHOOL®

La unión de ITURRI con Deutz Business School® busca colaborar en cualquier tipo de formación reglada o no reglada cuyo contenido tenga el foco en la seguridad y la protección.

ITURRI es un grupo familiar de tercera generación con origen en Sevilla (España), fundado en 1947 provee de soluciones en el ámbito de la seguridad industrial personal y colectiva con diferentes fábricas y centros de producción y distribución en Europa, Sudamérica y norte de África, así como un centro de I+D Digital llamado 'ITURRI Forward'.



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

NOVEDADES FORMATIVAS EN 2020 ■



2020 ha sido un año de crecimiento e incorporación de nuevas formaciones y servicios al catálogo de Deutz Business School®. Gracias a la participación de nuevos expertos y profesionales de la gestión industrial y de la gestión de personas, se ha conseguido crecer tanto en el número de alumnos formados (1.015) como en el número de actividades formativas celebradas en 2020 (72). Hoy en día son ya más de 60 los profesores y colaboradores de Deutz Business School, de los que 45 trabajan en DEUTZ SPAIN.

De entre las actividades desplegadas en este año es de destacar la alianza con la multinacional Universal Robots, que ha permitido certificar a la Escuela como único Centro Autorizado de Formación en Robótica Colaborativa del sur de España. Ya a finales de año se han celebrado los primeros cursos de robótica colaborativa en el marco del programa Conecta Industria de la Junta de Extremadura. Este hito ha exigido la superación de un exhaustivo proceso de certificación, tanto del equipamiento y del aula formativa como del claustro de profesores compuesto por 6 trabajadores de DEUTZ SPAIN, quienes han tenido que completar un programa de formación en inglés para dominar el manejo y programación de los cobots.

Así mismo, y a pesar de las limitaciones e incertidumbre de este difícil año marcado por la pandemia COVID-19, se ha realizado un gran esfuerzo para culminar el diseño del mejor Curso de Industria Avanzada 4.0. Gracias a su innovador método, pensado para que el alumno se enfrente a desafíos industriales reales de la nueva industria inteligente e interconectada (Smart Factory), los jóvenes y profesionales del sudoeste ibérico ya disponen de un centro donde adquirir estas competencias técnicas tan esenciales y altamente demandas en el mercado laboral. Este curso será impartido por profesores de DEUTZ SPAIN que desempeñan tareas relacionadas con la automatización industrial avanzada, y en colaboración con Sngular como empresa internacional experta en Big Data.



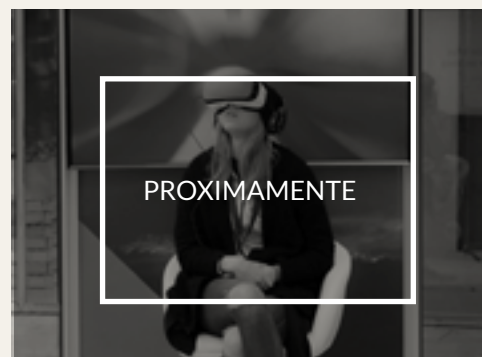
PROGRAMACIÓN ASISTIDA POR ORDENADOR

Formación para el diseño, manejo y transformación de planos en 3D (CAD-CAM)



CREACIÓN DE ENTORNOS COLABORATIVOS

Uso de robots de la nueva e-Series para una programación intuitiva



APLICACIONES DE LA REALIDAD VIRTUAL

Formación y educación en Realidad Virtual a través de la Gamificación

Transformando culturas empresariales a la filosofía LEAN

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

En 2020 se ha clausurado la 2ª Edición del Posgrado Lean Black Belt Practitioner, e inaugurado la 3ª edición en colaboración con el Instituto Lean Management y la Universidad de Extremadura.

En total, a lo largo de 2020 se ha formado en metodologías Lean a 50 nuevos profesionales, provenientes de 15 empresas. Los proyectos desarrollados por los alumnos bajo metodologías LEAN en esta edición ha acumulado un total de 657.100 € de ahorro conseguido. Desde la creación de este posgrado, ya se ha conseguido más de 1 millón de euros de ahorro para las empresas participantes.

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

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



Cambridge School

Deutz Business School® y la Universidad de Cambridge continúan con su apuesta por la formación. Un método dinámico, altamente participativo y centrado en replicar en inglés situaciones laborales cotidianas, así como de gestión de alto desempeño, han hecho merecedora a **Deutz Business School®** de un notable incremento en el número de alumnos de inglés este curso académico, pasando de 88 a 123 alumnos.

Actualmente, 66 trabajadores de **DEUTZ SPAIN** están recibiendo clases de inglés, tanto a través de cursos de preparación específicos para obtener la certificación oficial de Cambridge, como en clases One-to-One centradas en reforzar competencias de comunicación, negociación o gestión de equipos. De estos 66 alumnos, la empresa financia 46 plazas.



66

Trabajadores de **DEUTZ**
han recibido clases de
inglés en 2020

Formación en Competencias y Habilidades Sociales

La evaluación del desempeño de los trabajadores de **DEUTZ SPAIN** define una parte significativa de los contenidos del Plan de Formación Competencial (PFC), a través del cual se ayuda a reforzar aspectos de mejora muy diversos. Durante 2020 se han trabajado aspectos relacionados con la manera de relacionarnos en el trabajo, de dar feedback, de potenciar la escucha activa, de comunicar o negociar de manera eficaz, de liderar y dirigir equipos, o de cómo aplicar técnicas de productividad en el trabajo, entre otras muchas formaciones que están orientadas a dar respuesta a las necesidades de formación de las empresas del entorno.

En 2020, y a pesar del cierre temporal de la Escuela durante unos meses por razones sanitarias decretadas por el Gobierno Central, ha habido una alta participación de alumnos en las iniciativas que se han desplegado, con mayor incidencia en el último cuatrimestre del año.

256 alumnos formados
(195 de DS)

14 empresas formadas

22 cursos celebrados

La mayoría de estas formaciones se han impartido en modalidad presencial, pero durante el cierre temporal de las instalaciones se ofrecieron **15 webinars online** para seguir ofreciendo formación sin coste a cualquier persona interesada en desarrollar sus habilidades sociales, así como el dominio del inglés. Se dio prioridad en estas formaciones a colectivos vulnerables y desempleados.



PIONEROS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL ■

Formación Profesional Dual: apoyo a la empleabilidad

Deutz Business School ha sido pionera en ofrecer en sus instalaciones industriales de DEUTZ SPAIN en Extremadura, esta modalidad innovadora de FP. En 2020 se han impartido formaciones en dos especialidades (Programación de la Producción Mecánica por arranque de viruta / Sistemas electrotécnicos y automáticos), y se ha preparado el programa y seleccionado al profesorado de un nuevo Ciclo Dual de Administración y Finanzas, que se iniciará en enero 2021.



Gracias a la formación dual, los alumnos se forman en las instalaciones industriales de la organización, donde adquieren conocimientos de alto nivel aplicados a la industria. Prueba del éxito de esta formación es el hecho de que alumnos que han pasado por la formación

dual, forman parte actualmente de la plantilla de Deutz Spain.

Esta formación combina dos escenarios de aprendizaje; el aula y el centro de trabajo. Combinación de teoría y práctica, el alumno alcanza un rendimiento óptimo para desempeñar sus funciones de manera autónoma y eficiente en el mercado laboral.

9
Ediciones celebradas

15
participantes
Por edición en 2020

FP Dual Grado Superior
FP Dual Grado Medio
FP Especialización

Durante 2020 y debido a la pandemia, se han seguido manteniendo el contacto con los alumnos y colaboradores a través de las aulas virtuales.

Para el inicio del nuevo curso, se ha desarrollado un Plan de Contingencia, Continuidad y Vuelta a la Actividad frente al COVID-19, que introduce rigurosos protocolos de limpieza y desinfección y nuevas medidas de seguridad. Hasta la fecha, no se han producido contagios en el Centro ni ha sido necesario clausurar aulas, por lo que se puede afirmar que se ha trabajado en un entorno seguro y con la confianza de que se toman todas las medidas necesarias para contribuir a la no expansión de la pandemia.



DEUTZ SPAIN y el equipo ARUS Andalucía Racing

Un ejemplo de la aplicación inmediata de la Formación Profesional Dual ha sido la colaboración mantenida durante 2020 con miembros del equipo de ARUS Andalucía Racing de la Universidad de Sevilla, y los 7 mejores expedientes del 2º Curso de FP Dual de Mecanizado. Bajo la coordinación de Deutz Business School y tutorizados por profesionales de DEUTZ SPAIN, los estudiantes han culminado la mecanización de piezas esenciales, previamente diseñadas por ARUS, para su montaje en el monoplaza. Esta colaboración les ha permitido competir en la mayor competición automovilística universitaria del mundo, en la que participan cerca de 600 universidades de todos los continentes.

DEUTZ BUSINESS SCHOOL® ARUS



Visita a la Cátedra de Competitividad en San Telmo, Sevilla

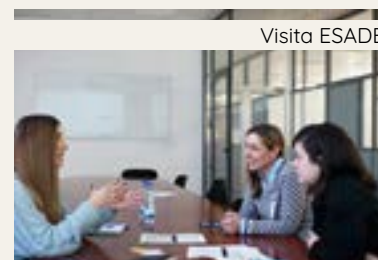
El 14 de octubre, D. Fernando Angulo Romero y D. Eugenio Serrano Ylleras, en representación de DEUTZ SPAIN, acudieron a San Telmo Business School como ponentes para presentar el caso DEUTZ SPAIN sobre "La mejora continua como arma competitiva" dentro del Programa ADEL.

EVENTOS Y VISITAS DESTACADAS ■

2020 ha sido testigo de dos eventos destacados celebrados en la Escuela bajo la alianza y coordinación de la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD). El primero de ellos celebrado en febrero 2020 versó sobre los Planes de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social, Novedades laborales, fiscales y mercantiles 2020. El segundo, celebrado en octubre, se tituló "Foro financiero: alternativas de financiación en tiempos de Covid".



Otras organizaciones, personalidades y empresas de todos los ámbitos también han visitado tanto la planta, interesadas en nuestro Plan Estratégico, como la Escuela, debido al modelo de enseñanza y el retorno social de las actividades emprendidas por Deutz Business School.



Visita ESADE



Visita Inquiaba



Ilmo. Alcalde de Zafra



Deutz AG

AYUDA A COLECTIVOS VULNERABLES ■

El año 2020 ha sido un año especial, marcado por la pandemia. DEUTZ SPAIN es consciente del impacto de esta crisis en la sociedad. Por ello, ha querido apoyar económicamente a las organizaciones humanitarias de Zafra: Zafra Solidaria, Cáritas y Cruz Roja, mientras durase el confinamiento. Y así, poder seguir ayudando a las personas en Riesgo de Exclusión Social de la comunidad local.



Donación de juguetes en Navidad

DEUTZ SPAIN hizo entrega estas Navidades de más de 90 juguetes a Zafra Solidaria y a la Cofradía Humildad Zafra, destinados a niños de familias desfavorecidas de nuestra localidad. Todos los juguetes han sido adquiridos a una empresa de Zafra para contribuir al desarrollo del comercio local.



Colaboración con Centros de Colectivos Vulnerables

DEUTZ SPAIN colabora con diversas organizaciones para avanzar hacia un modelo más justo e inclusivo.



Con una facturación que supera los 30.000€, el centro Plena Inclusión Zafra realiza montajes y cortes a medida necesarios para el proceso productivo.



Colaboración con GRUPO SIFU para gestión de intralogística y de almacén exterior y la limpieza de la finalización de la obra de la fundación Deutz Business School, con una facturación anual de más de 185.000 €.

Oscar Marín García
Líder Aliment, S.A
Director General Ejecutivo.



“-¿Cuáles consideras que han sido los principales logros o aportes que ha podido realizar Deutz Spain durante su trayectoria?

Que una empresa industrial con matriz alemana pueda sobrevivir en un entorno rural ajeno a su ecosistema competitivo natural es, sin duda, uno de los principales logros de Deutz Spain. La innovación, la mejora continua, la formación, la cualificación de sus gestores y técnicos, y también ser disruptiva cuando lo ha necesitado, han dado como resultado una compañía eficaz y eficiente que se ha conseguido garantizar su futuro y el de sus empleados.

-¿Qué papel consideras que juega y debería jugar Deutz Spain en un futuro en relación a su entorno?

Deutz Spain juega un papel fundamental en su entorno más próximo. Además de aportar valores tangibles a la sociedad, principalmente la generación de empleo de calidad, la empresa actúa como una orga-

nización integradora de una comarca a través de la fijación de población en su territorio y evitando la tan temida despoblación del entorno rural.

-Si tuvieras que elegir un “valor”, que definiera tu apreciación de Deutz Spain, ¿Cuál sería?

Es difícil elegir sólo uno, pero creo que la capacidad de adaptación al entorno económico competitivo de sus mercados a través de la innovación y la eficiencia sería sin duda una característica singular a destacar.”

Líder aliment comparte sede social con DS en la localidad de Zafra y es otro importante generador de empleo y riqueza de la ciudad. Además, Líder aliment es proveedor habitual de Deutz Spain.

Cobertura y alcance

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

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

Los contenidos de este informe hacen referencia a los datos comprendidos desde 1 de enero al 31 de diciembre de 2020 y, en los casos que ha sido posible, se ha incluido información sobre los años 2018 y 2019 y cubren todas las actividades de la Organización.

Materialidad

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

Contacto

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

DEUTZ SPAIN, S.A.U

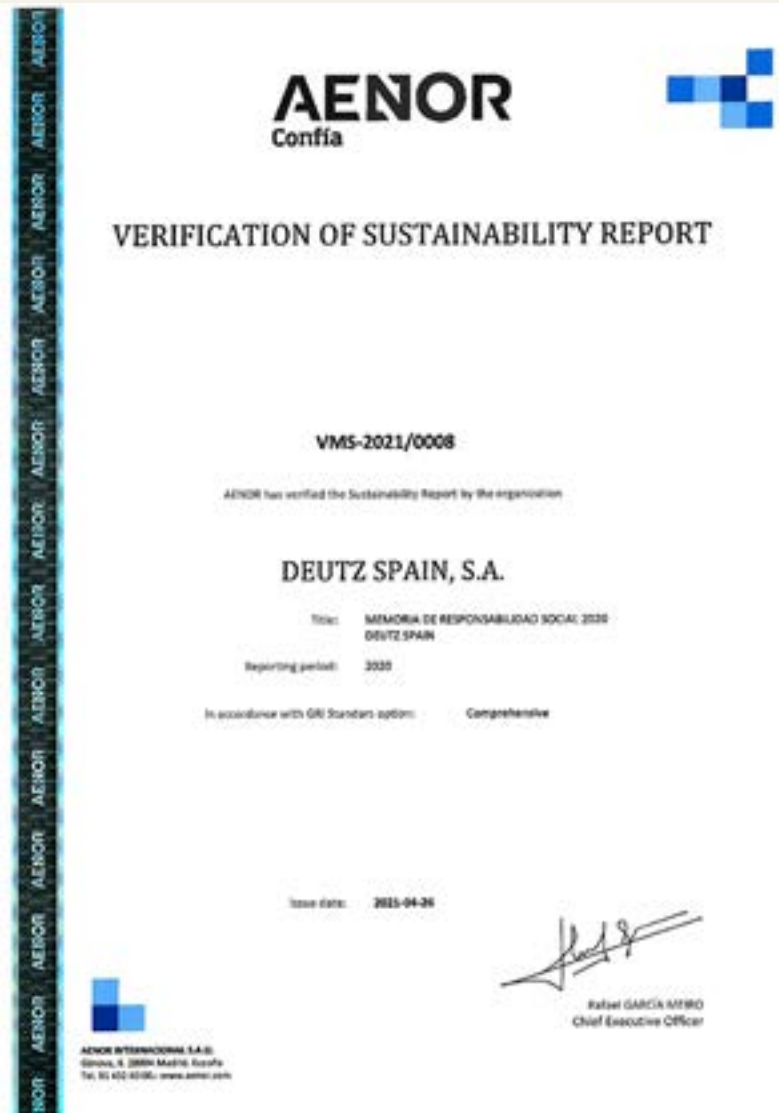
Ctra, Badajoz-Granada ZAFRA (Badajoz)

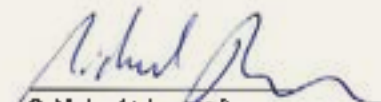
antonio.bueno@deutz.com

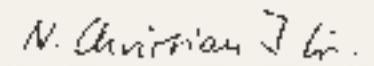
DEUTZ SPAIN, S.A.U

El consejo de Administración de Deutz Spain S.A.U. en reunión celebrada en el día de hoy, formula y aprueba la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa referida al ejercicio anual terminado el 31 de Diciembre de 2020, en cumplimiento de la legislación vigente.

Colonia (Alemania) 31 de Marzo de 2021




D. Michael Johannes Reimer
Presidente


N. Christian J. Krupp
D. Norbert Christian Bernhard Krupp
Secretario


D. Eugenio Serrano
Vocal

ANEXO: ÍNDICE CONTENIDOS LEY 11/2018 – GRI ESTÁNDARES

Requisito Ley 11/2018	Versión GRI	GRI Estándar	Resumen Descripción	Comentario	Página
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN					
Incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2016	102-1	Nombre de la organización	DEUTZ SPAIN, S.A.U.	
		102-2	Actividades, marcas, productos y servicios		10, 24-25
		102-3	Ubicación de la sede	Ctra, Badajoz-Granada ZAFRA (Badajoz)	10, 24
		102-4	Ubicación de las operaciones		10, 24
		102-5	Propiedad y forma jurídica		10
		102-6	Mercados y servicios (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientela y beneficiarios)		14
		102-7	Tamaño de la organización		10, 19, 24-25, 34
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores		34-37
		102-9	Cadena de suministro	Indicador 204-1	14
		102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No se han producido.	
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.		102-11	Principio o enfoque de precaución	Los impactos actuales o futuros sobre el medio ambiente y la seguridad y salud de las personas han sido identificados y evaluados según lo estipulado en el sistema integrado de gestión de la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales de DEUTZ SPAIN.	17, 27-29, 46-49, 54-61
Las acciones de asociación o patrocinio.		102-12	Iniciativas externas		15, 16, 42, 62, 67
Las acciones de asociación o patrocinio.		102-13	Afiliación a asociaciones	Asociación Española para la calidad (AEC) MCA - Madrid Cluster de Automoción SERNAUTO- Asociación española de proveedores de automoción	

ESTRATEGIA					
Sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2016	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones		5
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.		102-15	Impactos, riesgos y oportunidades principales	Deutz Spain como industria manufacturera desarrolla procesos productivos que pueden generar impacto en su entorno inmediato o de influencia. Para prevenir cualquier efecto negativo Deutz Spain tiene desplegado dentro de su sistema de gestión los controles operacionales necesarios para prevenir o minimizar cualquiera de estos impactos. Estos controles son a su vez auditados y certificados en el ámbito de las diferentes normas ISO implementadas por la empresa. Para la identificación y gestión de los riesgos operacionales existe un órgano de gestión de los riesgos asociados a los procesos definidos en el Mapa de procesos de la compañía, este Comité de Riesgos es coordinado y gestionado por el responsable del SIG. El comité reporta a la Dirección del centro de competencia de mecanizado de Deutz AG y a la Gerencia de Deutz Spain. Para los riesgos identificados la organización ha puesto en marcha controles específicos y planes de acción. Los riesgos más relevantes que se han gestionado durante 2020 han sido los provocados por el COVID-19, que, abriéndose diferentes vías de acción en diversos procesos. Como principales se han identificado los siguientes: riesgo de que un trabajador se infecte de COVID, lo que impactaría en tener a trabajadores en cuarentena; riesgo de falta de suministro de materia prima de proveedores de ultramar (se ha aumentado los plazos de entrega, esto puede provocar problemas de stock y paradas en las líneas de producción propias y del cliente; y riesgo de que se tengan problemas de suministro a cliente por falta de capacidad interna por las infecciones. Todos ellos han sido gestionados y minimizados siguiendo el protocolo de gestión de riesgos establecido. Con respecto a los riesgos identificados dentro del modelo de Compliance: el mayor riesgo que se desprende tras la realización de la evaluación de Compliance realizada en 2020 es el recogido en los arts. 264, 264 bis, 264 ter “delito de daños informáticos, ataque de denegación de servicios.”	28
ÉTICA E INTEGRIDAD					
	2016	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta		11, 15, 18
		102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas		11, 15, 17-18
GOBERNANZA					
	2016	102-18	Estructura de la gobernanza	El funcionamiento de los órganos de gobierno está regulado por el Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG	13
		102-19	Delegación de autoridad	El Consejo de Administración faculta al Consejero Delegado para la representación de la Sociedad. El Consejero Delegado forma parte a su vez del Comité de Dirección como Gerente. El Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG establece las funciones y responsabilidades del Comité de Dirección, y en qué situaciones es necesaria la aprobación previa por parte de DEUTZ AG y su Consejo de Administración. El Consejo de Administración es Responsable del Gobierno de la sociedad, y la Gestión corresponde a los Directivos.	13
		102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	El Consejo de Administración es informado mediante reuniones trimestrales e informes mensuales por parte de la Gerencia Económica-Financiera, quien a su vez es informado de cada asunto por los diferentes directores de área o departamento en el Comité de Dirección mediante reuniones periódicas y sesiones monográficas para analizar proyectos determinados. El Consejo de Administración es el responsable de las decisiones estratégicas que resulten de una desviación del Plan aprobado para el año; los directivos son los encargados de la Gestión.	13

	2016	102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales		18
		102-22	Composición del órgano máximo de gobierno y sus comités	El Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de la compañía.	13
		102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno		13
		102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Los miembros del Consejo de Administración son seleccionados por el Accionista Único (propiedad). Los miembros del Comité de Dirección son seleccionados por su capacidad y valía, dentro de la organización.	13
		102-25	Conflicto de intereses	Lo establece la Ley de Sociedades de Capital en Art.229 LSC; existe declaración anual de cada consejero sobre el 229. Además, el Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG regula los posibles conflictos de intereses que puedan darse en la compra, contratación, etc.	17
		102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia	El Reglamento interno para la gerencia de sociedades filiales de DEUTZ AG establece las funciones y responsabilidades del Comité de Dirección, y en qué situaciones es necesaria la aprobación previa por parte de DEUTZ AG y su Consejo de Administración. DEUTZ SPAIN se rige por las directrices establecidas en el Plan Estratégico del grupo, el cual despliega en objetivos y acciones mediante la herramienta HK.	10-12, 15, 27, 28, 34,
		102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Los miembros del Comité de Dirección son seleccionados por su capacidad y valía, dentro de la organización y representan a las distintas áreas y departamentos de la empresa (Gerencia, RRHH, Ingeniería, Producción), teniendo todos ellos amplios conocimientos en sus especialidades.	13
		102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	El Consejo de Administración supervisa y controla el buen funcionamiento de la organización y en consecuencia el desempeño de su Consejero Delegado.	
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.		102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	DEUTZ SPAIN posee: ● Política integrada de calidad, medio ambiente y seguridad y salud. ● Política de prevención de delitos y antisoborno. ● Política de Responsabilidad Social. ● Política de Compliance Corporativo. ● Plan de Igualdad. ● Manual de buenas prácticas para la mejora de la eficiencia energética ● Protocolo COVID-19 Los impactos actuales o futuros sobre el medio ambiente y la seguridad y salud de las personas han sido identificados y evaluados según lo estipulado en el sistema integrado de gestión de la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales de DEUTZ SPAIN.	5, 11, 12, 15, 19, 29, 34, 35, 42, 43, 47, 54-61
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.		102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo		5, 11, 12, 15, 19, 29, 34, 35, 42, 43, 47, 54-61

Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.		102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	Indicador 102-15			11, 13, 26, 34, 36, 40
		102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad				19, 25, 27, 34-37, 43-47, 54-61, 66, 69-71
		102-33	Comunicación de preocupaciones críticas				18-19
		102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas				18-19
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones.		102-35	Políticas de remuneración	Año	Retribución		19
				2018	197.295,47 €		
				2019	112.273,12 €		
				2020	166.000,00 €		
		102-36	Proceso para determinar la remuneración	Durante 2020 se han revisado 23 salarios.			
	102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	La propiedad es la que decide cuáles son las políticas de remuneración aplicadas a la Dirección, siendo aprobadas en el Consejo de Administración. El resto de los grupos de interés es informado de estas políticas, basándose en la política de transparencia de la organización.			42-44	
	102-38	Relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización con la retribución total anual media de toda la plantilla	Año	Ratio			
			2019	2,14			
			2020	2,31			
	102-39	Relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la mejora mejor pagada con el incremento porcentual de la retribución total anual media de la plantilla.	Se ha realizado la subida salarial marcada en convenio a todos los trabajadores por igual.				
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS							
	2016	102-40	Lista de los grupos de interés				18
		102-41	Acuerdos de negociación colectiva	La planta de Zafra posee convenio propio, mientras que los centros de Madrid y Barcelona se rigen por el convenio del metal regional.			
		102-42	Identificación y selección de grupos de interés				18

		102-43	Enfoque para la participación de grupos de interés		18-19
		102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados		19
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA					
	2016	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	DEUTZ SPAIN, S.A.U.	
		102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema		19
		102-47	Lista de temas materiales		19
		102-48	Reexpresión de la información		
		102-49	Cambio en la elaboración de informes	No se han producido	
PERFIL DE LA MEMORIA					
	2016	102-50	Periodo objeto del informe	2020	73
		102-51	Fecha del último informe	2019	
		102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual	

		102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe		73
		102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI		73
		102-55	Índice de contenidos GRI		75
		102-56	Verificación externa		74
ENFOQUE DE GESTIÓN					
	2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	La explicación de cada tema material se explica en el apartado correspondiente de la memoria y de manera más específica en este índice.	
		103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	El enfoque de cada tema material se explica en el apartado correspondiente de la memoria y de manera más específica en este índice.	
		103-3	Evaluación del enfoque de gestión	La evaluación de enfoque de cada tema material se reporta en el apartado correspondiente de la memoria mediante los impactos reportados, siendo además evaluados en la verificación externa de la presente memoria.	
DESEMPEÑO ECONÓMICO					
ENFOQUE DE GESTIÓN: DESEMPEÑO ECONÓMICO			Gestión enfocada a mantener la rentabilidad económica de sus actividades productivas, contemplando los riesgos y oportunidades asociados a los aspectos medioambientales y sociales. Crecimiento económico enfocado a contribuir positivamente en la sociedad a través de la mejora de las condiciones de los empleados, el aumento del empleo en la zona, el impacto positivo generado en los proveedores y el incremento en el pago de impuestos.		
Los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados		201-1	Valor económico directo generado y distribuido.		19
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.		201-2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.		57
El pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cu alquier otra percepción desagregada por sexo		201-3	Cobertura de las obligaciones derivadas de su plan de prestaciones	La organización no tiene previsto ahorro destinado a plan de pensiones	



Las subvenciones públicas recibidas		201-4	Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno		19			
ENFOQUE DE GESTIÓN: PRESENCIA EN EL MERCADO								
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	2016	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.	El 100% del salario de DEUTZ SPAIN está por encima del SMI. Los salarios regulados por convenio no establecen ningún tipo de distinción por sexo, ni en el salario fijo ni en los complementos. Se exponen en las siguientes tablas la comparativa de salarios entre hombres y mujeres por edad y categoría, y la brecha salarial.No se hace una distinción de salario por categoría por confidencialidad en alguno delos puestos.				
				Promedio salarios 2020		Brecha salarial 2020		
				Por Sexo	Mujeres	34.201,22 €	Equipo de Gestión	-*
					Hombres	45.500,98 €	Responsable con equipo	9,65%
				PorRango de edad	< 30 años	21.878,14 €	Responsable sin equipo	-0,38%
					30-50 años	42.564,00 €	Técnicos y administrativos	4,32%
					> 50 años	54.806,12 €	Operarios	-
				Por puesto	Equipo de Gestión	74.758,17 €	*Dato no reportado por motivos de confidencialidad al haber una sola persona de uno de los sexos en dicha categoría. Valores positivos a favor de los hombres y negativos a favor de las mujeres. El cálculo de brecha se ha realizado comparando las medianas de los salarios entre hombres y mujeres.	
					Responsable con equipo	41.324,74 €		
					Responsable sin equipo	39.292,36 €		
					Técnicos y administrativos	29.791,56 €		
Operarios	Salario por convenio							
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo local		202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local.	El 57% de los miembros del Comité de Dirección son extremeños				
ENFOQUE DE GESTIÓN: CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS								
		203-1	Inversión en infraestructuras y servicios apoyados.		19			

El impacto de la actividad de la sociedad en el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		203-2	Impactos económicos indirectos significativos.		66
ENFOQUE DE GESTIÓN: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN					
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	2016	204	Prácticas de adquisición	Ver indicadores 308-1, 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 412-3	14, 16-17
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		204-1	Proporción de gasto en proveedores locales.	Un 18,12% de los proveedores con los que se ha trabajado en 2020, son extremeños	14
ENFOQUE DE GESTIÓN: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN			Gestionado desde el enfoque del cumplimiento de código de conducta, acciones que garantizan los valores corporativos y establecimiento de mecanismos de cumplimiento normativo (sistema de gestión certificado de Compliance Penal y Antisoborno).		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	2016	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.		17
		205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.		17
		205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	No ha habido	
ENFOQUE DE GESTIÓN: PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL					
		206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	No ha habido	
DESEMPEÑO AMBIENTAL					
ENFOQUE DE GESTIÓN: MATERIALES					



Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	2016	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.	Consumos en 2020 (kg) por centro de trabajo		MADRID	BARCELONA	54, 61
				Consumo de aceite		4.750	2.580	
				Consumo de detergente		6	-	
				Consumo de refrigerante		509	405	
				Consumo filtros		321	193	
				Consumo de papel absorbente				
				Consumo de sepiolita		180	200	
				Consumo de trapos				
				Consumo de Papel tipo folio A4		350,7	62,5	
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		301-2	Insumos reciclados utilizados.	No se utilizan insumos reciclados en el proceso de producción.			59-60	
ENFOQUE DE GESTIÓN: PRODUCTOS Y SERVICIOS								
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	2016	301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado.	No se reincorpora al proceso.				
ENFOQUE DE GESTIÓN: ENERGÍA			Gestión enfocada a la reducción de consumos dentro de la organización mediante el uso de mejores tecnologías y equipos más eficientes.					
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	2016	302-1	Consumo energético dentro de la organización.	Consumos por centro de trabajo en 2020		Madrid	Barcelona	54
				Consumo de energía eléctrica (kWh)		121.921	12.649	
				Consumo de combustible (l)		7.947	2.842	
		302-2	Consumo energético fuera de la organización.	Información no disponible.				
		302-3	Intensidad energética.	Planta	Dato de consumo (kWh)	Intensidad energética (kWh/horas trabajadas)		56
				Madrid	121.921	2,82		
				Barcelona	18.107	1,57		
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.		302-4	Reducción del consumo energético.				54-55	
		302-5	Reducciones de los requerimientos energéticos de los productos y servicios.				54-55	
ENFOQUE DE GESTIÓN: AGUA Y EFLUENTES								
Identificación y gestión de los impactos relacionados con el agua	2018	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido				61	

	2018	303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	No se ha afectado significativamente ninguna fuente de agua			61	
		303-3	Extracción de agua	No se reutiliza ni se recicla agua.			61	
		303-4	Vertido de agua				61	
		303-5	Consumo de agua	Consumos por centro de trabajo en 2020	Madrid	Barcelona	61	
				Consumo de agua de la red	502 m³	144 m³		
ENFOQUE DE GESTIÓN: BIODIVERSIDAD								
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	2016	304	BIODIVERSIDAD	Dado el tipo de actividad de la organización y la ubicación de sus instalaciones, no se ha considerado necesario tomar medidas para la preservación o restauración de la biodiversidad, a parte de las medidas para la reducción de impactos ambientales ya implantadas.				
		304-1	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.	No existen				
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.	No existen				
		304-3	Hábitats protegidos o restaurados.	No existen				
		304-4	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				
ENFOQUE DE GESTIÓN: EMISIONES								
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.		305-1	Emisiones directas e indirectas de GEI (alcance 1)	Planta	Tipo de Combustible	Cantidad comb.	Emisiones parciales (tCO2)	58
				Madrid	E5 (l)	7.946,91	17	
				Barcelona	E5 (l)	2.842,11	6	
		305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Planta	Comercializadora	Dato de consumo (kWh).	Emisiones parciales (tCO2)	58
				Madrid	ENDESA ENERGÍA, S.A.	121.921	33	
				Barcelona	ENGIE ESPAÑA, S.L.U.	18.107	5	
		305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Información no disponible.				



		305-4	Intensidad de las emisiones de GEI.	Planta	Cantidad comb. (l)	Intensidad emisión (l/ nº reparaciones exterior)	58
				Madrid	7.946,91	39,73	
				Barcelona	2.842,11	17,76	
		305-5		Planta	Dato de consumo (kWh)	Intensidad emisión (kWh/horas trabajadas)	58
				Madrid	121.921	2,82	
				Barcelona	18.107	1,57	
Medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación generada por ruido o contaminación lumínica.				Se han realizado durante el 2020 las siguientes mediciones de ruido:			
				Valores obtenidos (dBA)	Valores límite establecidos por RD1367/07	Resultado	
				48	65	NO SUPERA	
				60	65	NO SUPERA	
				56	65	NO SUPERA	
				57	65	NO SUPERA	
				58	65	NO SUPERA	
				Valores obtenidos (dBA)	Valores límite establecidos por art.12 D.19-1997	Resultado	
				46,3	70	NO SUPERA	
				50	70	NO SUPERA	
				50,8	70	NO SUPERA	
				54,6	70	NO SUPERA	
				50,4	70	NO SUPERA	
				En todas las mediciones realizadas se han obtenido valores que no superan los límites legales establecidos.			
		305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono.	Se realiza control de emisiones atmosféricas canalizadas por OCA INSPECCIÓN, CONTROL Y PREVENCIÓN, S.A.U. el 18 de noviembre de 2020 sobre el parámetro Compuestos Orgánicos Volátiles, COV´s (medidos como Carbono Orgánico Total, C.O.T.). En todas las mediciones realizadas se han obtenido valores que no superan los límites legales establecidos.			58
		305-7	Óxidos de nitrógeno, óxidos de azufre y otras emisiones significativas al aire.	Se realiza control de emisiones atmosféricas canalizadas por OCA INSPECCIÓN, CONTROL Y PREVENCIÓN, S.A.U. el 18 de noviembre de 2020 sobre los parámetros CO y NOx,. En todas las mediciones realizadas se han obtenido valores que no superan los límites legales establecidos.			
ENFOQUE DE GESTIÓN: EFLUENTES Y RESIDUOS			Gestión enfocada a la reducción de residuos generados y mejora de la gestión realizada.				
		306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino.				61

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	2016	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación.	Residuos generados por centro de trabajo durante 2020 (kg)	Madrid	Barcelona	59-60
				Aceite usado	2200	2541	
				Filtros de aceite	322	516	
				Recipientes a presión	8	148	
				Envases de plástico	260	261	
				Refrigerante	317	-	
				Baterías	186	98	
				Absorbentes	372	836	
				Agua-hidrocarburos	2520	-	
				Aguas de lavado	6	-	
				Anticongelante	-	614	
				Papel y cartón	1330	241	
				Madera	1300	-	
				Chatarra	2520	-	
		306-3	Derrames significativos.	No ha habido			
		306-4	Transporte de residuos peligrosos.	No se transportan residuos peligrosos			
		306-5	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías.	No ha habido			
ENFOQUE DE GESTIÓN: CUMPLIMIENTO REGULATORIO							
	2016	307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.	No se han dado incumplimientos de esta tipología			
ENFOQUE DE GESTIÓN: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES							
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	2016	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	100%			
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	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. Durante 2020 se ha trabajado para poder fijar un objetivo para 2021 que permita que el porcentaje de energía procedente de fuentes renovables se incremente en un 6,5%			15, 17, 27-28
DESEMPEÑO SOCIAL							
ENFOQUE DE GESTIÓN: EMPLEO		Gestión desde el enfoque de generación de empleo en la comunidad, retención y atracción del talento, desarrollo personal y mejora del compromiso.					



Organización del tiempo de trabajo, número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad	2016	401	EMPLEO	La organización de los turnos varió en 2020 en función de la producción. Las condiciones de los turnos de trabajo se regulan en el convenio colectivo propio en el capítulo 5º artículos del 32 al 37.	24-25, 34-45		
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;		401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	Nº Despidos 2020		34-37	
				Por sexo	Por edad		Por categoría
				Hombres 5	<30 año 0		Equipo de gestión 0
				Mujeres 1	30-50 años 4		Responsable con equipo 1
					>50 años 2		Responsable sin equipo 1
							Técnicos y administrativos 3
				Operarios 1			
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.		401-2	Prestaciones sociales a los empleados	Prestaciones sociales (becas) valor de 100.012 €	41-45		
		401-3	Permiso parental.	Todos los trabajadores de Deutz Spain que han tenido derecho a permiso parental han disfrutado de él:			
				2020			
				Nº hombres que han tenido derecho a permiso de paternidad 31			
				Nº hombres que han disfrutado de permiso de paternidad 31			
				Nº mujeres que han tenido derecho a permiso de maternidad 2			
				Nº mujeres que han disfrutado de permiso de maternidad 2			
				Deutz Spain está trabajando en fomentar la desconexión laboral de sus trabajadores, para ello recomienda a sus responsables que mientras estén disfrutando de sus vacaciones nombren a otra persona de su departamento a quien dirigirse en su ausencia y redireccionar los correos durante esos periodos de ausencia.			
ENFOQUE DE GESTIÓN: RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN							
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	2016	402	RELACIONES LABORALES		40		
		402-1	Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales.	15 días			
ENFOQUE DE GESTIÓN: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO			Gestión desde el enfoque de la anteposición de la seguridad de los trabajadores por encima de cualquier objetivo de la empresa.				

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	2018	403	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL					46-49
		403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.					27, 46-49
		403-2	Tipos de Identificación de peligros. Evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Nº accidentes laborales con baja				46-49
					2018	2019	2020	
				Mujeres	0	0	0	
				Hombres	0	4	2	
				Nº días perdidos debido a accidentes laborales				
					2018	2019	2020	
				Mujeres	0	0	0	
				Hombres	0	434	37	
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	No se han identificado riesgo de enfermedades relacionadas con la actividad, aún así la organización pone a disposición de los empleados medidas de mejoras de la salud.				46-49	
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	Los representantes de los trabajadores (Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención) son informados de cualquier aspecto que afecte a las condiciones de trabajo de la plantilla.					
		403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.					46-49
		403-6	Fomento de la salud de los trabajadores					46-49
		403-7	Prevención y mitigación de los impactos en salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales					46-49
		403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	100%				
		403-9	Lesiones por accidente laboral					46-48
		403-10	Dolencias y enfermedades laborales					46-48
ENFOQUE DE GESTIÓN: CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN								
Las políticas implementadas en el campo de la formación.		404	FORMACION Y DESARROLLO PROFESIONAL					
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.		404-1	Media de horas de formación al año por empleado					43-45
		404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición					43-45



		404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	100%	43-44
ENFOQUE DE GESTIÓN: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		405	DIVERSIDAD		42
Política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas que se constituyan en su seno, por lo que respecta a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesional de sus miembros; incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado, en particular, los procedimientos para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y los resultados en el período de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado respecto de estas cuestiones la comisión de nombramientos.		405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	Actualmente no hay ninguna mujer en el Comité de Dirección.	34-37
Deberán informar si se facilitó información a los accionistas sobre los criterios y los objetivos de diversidad con ocasión de la elección o renovación de los miembros del consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas constituidas en su seno.					34-37

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

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

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

ENFOQUE DE GESTIÓN: INVERSIÓN					
	2016	412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	No se ha considerado necesario realizar formaciones en este ámbito.	
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos. Adquisición de Minerales libres de conflicto. Para el resto de las operaciones, por su tipología y ubicación de los proveedores, no se considera que exista riesgo de vulneración de los derechos humanos. En la adjudicación de contratos y servicios Deutz Spain valora aspectos relacionados con eficiencia energéticas, RSC y normas de Compliance.	
ENFOQUE DE GESTIÓN: COMUNIDADES LOCALES			Gestión enfocada a la mejora de la comunidad local mediante el incremento económico y la creación de empleo.		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;		413	COMUNIDADES LOCALES		6, 62, 66, 71
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2016	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		6, 62, 66, 71
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	2016	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	No se han identificado impactos negativos en la comunidad local.	6, 62, 66, 71
ENFOQUE DE GESTIÓN: EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS, PRÁCTICAS LABORALES Y REPERCUSIÓN SOCIAL					
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	2016	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	100% Ver indicador 412-1	
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Ver indicador 412-1	
ENFOQUE DE GESTIÓN: POLÍTICA PÚBLICA					
		415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	No se realizan	

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



The engine company.



