

## MAHLE BEHR SPAIN, S.A.U.

### ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD.

#### 1. INFORMACIÓN GENERAL.

##### 1.1. Modelo de Negocio.

###### **Estructura corporativa.**

MAHLE está comprometido a hacer que el transporte sea más eficiente, más respetuoso con el medio ambiente y más cómodo al optimizar aún más el motor de combustión, impulsar el uso de combustibles alternativos y sentar las bases para la aceptación generalizada y la introducción mundial de la movilidad eléctrica. Nuestra cartera de productos, basada en una amplia competencia de sistemas que incluye sistemas y componentes de motores, filtración y gestión térmica, aborda todas las cuestiones cruciales relacionadas con la tecnología de propulsión y aire acondicionado.

Con experiencia en componentes y sistemas eléctricos y electrónicos, también podemos ofrecer soluciones de sistemas integrados para la movilidad eléctrica. Los productos MAHLE se utilizan en uno de cada dos automóviles de pasajeros producidos en todo el mundo. Durante décadas, nuestros componentes y sistemas también se han utilizado en todo tipo de competiciones automovilísticas, en maquinaria móvil, en transportes ferroviarios y aplicaciones marítimas.

MAHLE está representada en los cinco continentes. Aprovechamos las oportunidades presentadas por la globalización en una etapa temprana y mejoramos nuestra cartera de productos mediante la creación estratégica y la adquisición de nuevas actividades comerciales. Hoy operamos alrededor de 160 centros de producción y 16 centros de investigación y desarrollo importantes en todo el mundo, donde trabajan alrededor de 79.000 personas.

En España somos alrededor de 2.500 empleados, distribuidos en varias plantas productivas y un centro de investigación y desarrollo.

La fundación MAHLE sin ánimo de lucro controla indirectamente el 99,9 % de las acciones de la empresa. Esta asociación también posee los derechos de voto y por lo tanto ejerce los derechos de los accionistas. Esta estructura garantiza nuestra independencia empresarial y nos permite hacer planes a largo plazo y decisiones de inversión orientadas al futuro.

El Grupo MAHLE consta de cuatro unidades de negocio:

- 1- Sistemas y componentes del motor.
- 2- Filtración y periféricos del motor.
- 3- Gestión térmica.
- 4- Postventa.

A esto se añaden la División de Mecatrónica, que atienden segmentos específicos de mercado y clientes.

- 1- Sistemas y componentes del motor.

Tenemos décadas de experiencia en desarrollo y sistemas, así como una presencia de producción global en esta unidad de negocio, siendo el líder del mercado mundial en muchos segmentos. Nuestra gama de productos incluye pistones, anillos de pistón, camisas de cilindros y cojinetes de acero y aluminio, así como sistemas y componentes de trenes de válvulas que se utilizan en todo el mundo en vehículos de dos ruedas, vehículos de pasajeros, vehículos comerciales y motores grandes.

Estamos desarrollando continuamente esta cartera para reducir aún más las emisiones y el consumo de combustible en los motores de combustión en el futuro.

## 2- Filtración y periféricos del motor.

Además de los filtros, esta unidad de negocio también fabrica refrigeradores de aceite para aplicaciones de motores y transmisiones.

Por un lado, nuestros productos apoyan la limpieza del aire y, por otro lado, evitan que los contaminantes en el aceite y el combustible dañen el motor, permitiendo así una mayor eficiencia y una vida útil más larga.

En los últimos años, hemos trabajado en estrecha colaboración con nuestros clientes para desarrollar sistemas modulares para todos los grupos de productos principales en esta unidad de negocios. De esta manera, tomamos en cuenta el hecho de que el entorno del producto puede verse muy diferente, incluso en motores básicos idénticos, según la forma del cuerpo, la clase de potencia y la legislación regional sobre emisiones.

## 3- Gestión térmica.

Productos innovadores para la gestión térmica de baterías, pilas de combustible, electrónica de potencia, y actuadores eléctricos, pueden mejorar el rendimiento y vida útil de los vehículos eléctricos, y por lo tanto su idoneidad para el uso diario.

La gestión térmica también es cada vez más importante en el rendimiento y la eficiencia de los motores de combustión.

La tendencia hacia un mayor rendimiento específico del motor impone grandes exigencias al sistema de refrigeración.

Con nuestros nuevos desarrollos y más avances tecnológicos, tenemos la intención de posicionar los motores de combustión del futuro como alternativas atractivas a los motores eléctricos.

Durante muchos años, hemos trabajado arduamente en soluciones para proporcionar un mayor confort térmico en la cabina, aprovechando el potencial de las nuevas arquitecturas de vehículos tanto para conceptos de diseño innovadores como para máxima eficiencia. Somos el segundo proveedor más grande del mundo en el sector de la gestión térmica.

## 4- Postventa

Esta unidad de negocio suministra una amplia cartera de productos y servicios en calidad de equipo original al comercio y talleres de automóviles de todo el mundo. Además de los repuestos estándares MAHLE, como piezas de motores, filtros, turbocompresores y componentes mecatrónicos, esta unidad ofrece cada vez más productos para la gestión térmica, como termostatos y compresores de aire acondicionado.

El diagnóstico de los vehículos, los analizadores de gases de escape y los equipos de servicio para el mantenimiento de los sistemas HVAC y las transmisiones automáticas completan la cartera de productos.

Los productos se complementan con una amplia gama de servicios que incluyen capacitación de clientes e información de servicio, así como soporte técnico a través de nuestra red global.

### - La división de mecatrónica.

Los componentes eléctricos están ganando cada vez más importancia porque ayudan a aumentar la eficiencia de los motores modernos, hasta la conducción completamente eléctrica. Además de los grupos de productos de accionamientos eléctricos, actuadores y auxiliares, nuestra división de mecatrónica ahora incluye el grupo de productos electrónicos, que se agregó en 2017. Estas actividades se basan en nuestra experiencia en el desarrollo y fabricación de motores eléctricos, electrónicos, y sistemas mecatrónicos. Aunque estos sistemas se utilizan en una amplia gama de aplicaciones están estrechamente relacionados técnicamente.

## Estrategia de Grupo

Nuestra estrategia de grupo se basa en el análisis de tendencias relevantes de las cuales hemos derivado varios escenarios futuros. Cuatro de estas tendencias están teniendo un impacto particularmente poderoso en la industria automovilística:

- Cambio climático (incluidos los objetivos climáticos políticos resultantes de ello)
- Crecimiento de las ciudades.
- Crecimiento de la población mundial.
- La creciente importancia de Asia como región económica.

Estas tendencias requieren nuevas soluciones de movilidad y presentan a la industria del automóvil con nuevos retos. Además de la expansión del uso compartido de automóviles y el transporte público, la creciente electrificación del motor, la creciente red digital de vehículos y la conducción autónoma están ocupando un lugar central.

Al mismo tiempo, el panorama de los clientes también está cambiando, por ejemplo, a través de nuevos proveedores de vehículos eléctricos. La rapidez con la que se producirá este cambio estructural depende de qué soluciones técnicas mantendrán su terreno en el mercado, por un lado, y exigencias políticas, por otro.

Para los vehículos de pasajeros y vehículos comerciales ligeros en el transporte de distribución urbana, las tecnologías como las unidades híbridas y eléctricas continuarán ganando importancia junto con los modelos de uso alternativo, como el uso compartido de automóviles. Sin embargo, en lo que respecta a los vehículos comerciales pesados, las alternativas al motor de combustión desempeñarán un papel menos importante en el corto a mediano plazo.

En general, esperamos que el motor de combustión siga siendo una característica central de la movilidad tanto para automóviles de pasajeros como para vehículos comerciales. En vista del aumento mundial en la producción de vehículos y el hecho de que los motores de combustión también se usan en vehículos híbridos, anticipamos que la demanda de componentes y sistemas correspondientes inicialmente seguirá creciendo:

En base a todo lo anterior, MAHLE ha desarrollado una estrategia dual.

Seguiremos siendo un líder tecnológico en el desarrollo continuo del motor de combustión y garantizaremos el mayor nivel posible de competitividad en términos de calidad y costos. En el proceso, nos concentraremos especialmente en desbloquear aún más el potencial de ahorro de CO<sub>2</sub> con respecto a la fricción y la gestión térmica.

Al mismo tiempo, seguiremos adelante con el desarrollo de soluciones y productos innovadores para tecnologías de propulsión alternativa y expandiremos los segmentos comerciales apropiados.

Nuestra estrategia dual también se refleja en nuestras actividades de gestión térmica. En general, la importancia de una gestión térmica eficiente seguirá creciendo, tanto en los sistemas de accionamiento convencionales como en los alternativos. A lo largo de los años, hemos ampliado constantemente este segmento de negocios, desarrollando muchas innovaciones y lanzándolas al mercado.

En un primer paso, hemos ampliado nuestra creación de valor para incluir componentes electrónicos y, por lo tanto, podemos ofrecer a nuestros clientes soluciones completas de sistemas para accionamientos eléctricos. Además, tenemos la intención de ampliar nuestra cartera de motores eléctricos tanto para automóviles como para vehículos de dos ruedas, que están adquiriendo una importancia cada vez mayor en la movilidad urbana en todo el mundo.

En general, perseguimos un enfoque holístico en términos tanto de la optimización del motor de combustión como del desarrollo de soluciones para tecnología de propulsión alternativa.

## **1.2. MAHLE Behr Spain, S.A.U.**

MAHLE Behr Spain SAU está situada en la provincia de Tarragona y en la localidad de Montblanc, donde ocupa una superficie construida de 50.000 m<sup>2</sup>. Este centro tiene alrededor de 800 empleados directos y produce equipos de refrigeración motor y refrigeración de baterías, así como equipos para la climatización de vehículos ligeros.

La materia prima básica que utilizamos es el aluminio laminado, así como plásticos, con o sin fibra de vidrio, para realizar nuestros productos acabados. El valor añadido que agregamos en MAHLE Behr SAU es elevado y para ello disponemos de máquinas de inyección de diversos tonelajes, desde pequeñas máquinas de 80 toneladas hasta 1.500 toneladas, también disponemos de hornos de soldadura de aluminio y por supuesto líneas de montaje que customizan la pieza para el cliente final.

La complejidad y automatización de nuestras instalaciones exige un personal altamente formado y unas instalaciones excelentes. Todo este entorno productivo se enmarca en un respeto a las personas, al medio ambiente y un consumo responsable de la energía, así como a una política socialmente responsable con el entorno social y cultural.

La diversidad de materiales utilizados, así como la variedad de puntos de entrega hace que nuestra organización disponga de personal altamente cualificado en comercio internacional.

El tamaño de nuestros productos hace necesaria una organización logística detallada y metódica, con la que se consigue sincronizar la demanda del cliente con nuestras capacidades.

Durante el año 2020 MAHLE Behr Spain se vio afectada, como consecuencia de la pandemia de la Covid 19, por tres Expedientes de Regulación Temporal de Empleo. El primer ERTE por fuerza mayor con expediente FUE-2020-01415497 con vigencia del 16 de marzo al 30 de abril del 2020. Se presentó un segundo ERTE por causas productivas con expediente FUE-2020-01480740 y con vigencias del 1 de mayo a 31 de mayo del 2020. Y el tercer ERTE por causas productivas por el que se vio afectada la empresa fue con expediente ref. FUE-2020-01543922 y vigente del 1 de junio al 10 de julio del 2020.

Durante el 2021 se vio afectada por un nuevo ERTE por causas productivas según el expediente 2021-02226433 y con una vigencia desde el 01.10.2021 a 31.03.2022 y prorrogado hasta el 23/06/2022.

## **2. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL.**

### **2.1. Empleados comprometidos. La base de nuestro éxito.**

Con sus diversas habilidades, compromiso y experiencia, nuestros empleados son la base de nuestro éxito y la clave del futuro del Grupo MAHLE.

Las tendencias como la digitalización, el cambio tecnológico y la globalización están teniendo un impacto en el mundo del trabajo y nos presentan nuevos desafíos. Estamos abordando estos problemas optimizando y rediseñando continuamente nuestras actividades de recursos humanos y alineando nuestros conceptos y procesos a nivel mundial. Nuestros empleados son nuestro recurso más importante y salvaguardan la viabilidad futura de nuestra empresa.

Para nosotros es importante que nuestros empleados estén motivados, experimenten un ambiente de trabajo respetuoso, libre de prejuicios, y puedan realizar sus tareas de manera efectiva y eficiente. La clave para lograr esto es el marketing de personal dirigido, la contratación de personal, el apoyo integral y la oportunidad de obtener calificaciones y participar en el desarrollo continuo.

## **2.2. Reclutamiento y marca del empleador. Generando entusiasmo por MAHLE.**

El enfoque principal de nuestras actividades de marketing de personal se basa en posicionar a MAHLE como un empleador atractivo y en acceder a posibles nuevos empleados de MAHLE.

En todo el grupo, por lo tanto, estamos intensificando sistemáticamente las medidas de marca de nuestro empleador, como la actividad de los medios sociales, los eventos de reclutamiento y varias iniciativas de retención de talento.

Además de los perfiles de ingeniería que han sido nuestro enfoque hasta ahora, como por ejemplo los ingenieros automotrices y mecánicos, los especialistas en ingeniería eléctrica, ingeniería de software y sistemas de la información, así como los de otros campos de estudio, ahora adquieren cada vez más importancia. Estos expertos nos ayudarán a dar forma a nuestro futuro en la movilidad eléctrica e impulsar la tecnología. Esto hace que sea aún más importante que hagamos que estos grupos de personas conozcan nuestra empresa.

En línea con la dirección estratégica de nuestro negocio, hemos adaptado nuestras herramientas de marketing y contratación de personal en todo el grupo y hemos establecido un concepto de reclutamiento global. La armonización resultante y la realineación de la función de reclutamiento nos permitirán identificar a los mejores candidatos y atraerlos a nuestra empresa.

Estamos utilizando una amplia gama de oportunidades para llamar la atención sobre MAHLE entre estudiantes y profesionales experimentados en el sector de la movilidad electrónica a través de instrumentos de comercialización y abastecimiento de personal dirigidos a grupos objetivo específico. Ya sea participando en eventos profesionales, realizando campañas de medios globales o realizando actividades de retención de talentos, nuestros colegas internacionales utilizaron muchas de estas ocasiones para dirigirse directamente a especialistas talentosos y experimentados.

Uno de nuestros instrumentos de marketing de personal es, por ejemplo, nuestro concepto global de universidades clave. Actualmente tenemos una relación con universidades clave seleccionadas en 19 países, en las cuales aseguramos una presencia regular y diálogo con profesores y estudiantes seleccionados por medio de conferencias de invitados, actividades de patrocinio y medidas cooperativas.

En España, las universidades de referencia para MAHLE son los principales campus tecnológicos ubicados en el entorno de nuestros centros de trabajo. Así, MAHLE mantiene diferentes colaboraciones con la Universidad Rovira i Virgili, de Tarragona, con la Universidad Politécnica de Catalunya, especialmente con los campus de Vilanova i la Geltrú y Terrassa, y con la Universidad Politécnica de Valencia. En esta última el nivel de colaboración es especialmente intenso, habiéndose constituido una cátedra MAHLE de mecatrónica que incluye becas y premios académicos.

Los aspectos más destacados en términos de compromiso con los medios incluyen la intensificación de nuestro trabajo en LinkedIn para el grupo objetivo de profesionales experimentados y el lanzamiento de nuestra cuenta global de Instagram. Instagram es una plataforma basada en la fotografía que actualmente utilizan más de mil millones de personas en todo el mundo. Esto la convierte en la red digital de más rápido crecimiento y, por lo tanto, en otro canal de comunicación importante para nuestros grupos objetivo. En @ MAHLEcareers, proporcionamos información auténtica sobre nuestro trabajo diario para mostrar la diversidad de tareas y temas abordados dentro de nuestra empresa.

## **2.3. Desarrollo continuo**

Queremos ofrecer perspectivas a largo plazo a empleados apasionados y motivados. Es por eso que siempre nos hemos centrado en medidas e instrumentos seleccionados que respaldan el desarrollo continuo y la formación profesional. La formación profesional y los estudios cooperativos han demostrado su valía en MAHLE y son muy valorados. Para nosotros, un

aprendizaje bien fundamentado es una excelente oportunidad para ayudar a las futuras generaciones de especialistas a obtener las calificaciones adecuadas y garantizar que se cumplan nuestros requisitos futuros.

La educación personal y profesional continua de nuestros empleados también es muy importante para nosotros. Por lo tanto, nuestra amplia gama de opciones de capacitación cubre más de 300 áreas temáticas, que se revisan constantemente según los requisitos actuales. Por ejemplo, el presente catálogo incluye oportunidades globales en el campo de la movilidad electrónica, así como programas centrados en las habilidades personales, como la autogestión y la capacidad de recuperación.

Nuestro portal de “e-learning” ofrece una opción especialmente flexible y conveniente para una mayor formación. Está disponible para todos nuestros empleados en todo el mundo y es compatible con el aprendizaje independiente utilizando medios digitales. Con nuestra Academia de Ventas “on line”, por ejemplo, ofrecemos capacitación especializada adecuada a nuestro personal de ventas. Contiene una biblioteca de medios con videos cortos de capacitación, a los que se puede acceder como “píldoras de aprendizaje” en cualquier momento y desde cualquier lugar a través de nuestra plataforma Learning @ MAHLE.

Otro elemento de desarrollo personal y profesional en MAHLE es la movilidad a nivel global. Ofrecemos a nuestros empleados la opción de ampliar sus horizontes, intercambiar conocimientos y establecer contactos con colegas internacionales en una de nuestras ubicaciones fuera de su país de origen. Las asignaciones extranjeras también son un componente clave de nuestro Programa Internacional de Aprendices. Fomentamos la movilidad y el establecimiento de una mentalidad global para continuar promoviendo la transferencia internacional de conocimientos, el intercambio cultural y la capacidad de nuestros empleados para cooperar en todo el mundo.

Brindamos a nuestros managers un alto nivel de apoyo como parte de su desarrollo y los preparamos ampliamente para sus exigentes roles. Para nosotros es importante que trabajen en estrecha colaboración y prioricen el éxito comercial sostenible de toda la empresa en su trabajo diario. Abordamos la amplia gama de desafíos en los diversos niveles de gestión a nivel nacional, regional y global a través de programas de desarrollo y capacitación en liderazgo.

## **2.4. Igualdad y diversidad.**

MAHLE ha firmado la Carta de la Diversidad porque estamos convencidos de que la diversidad nos hace más exitosos. Valoramos el trabajo de nuestros empleados, independientemente de características como edad, género, religión, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad y origen. Celebramos nuestra diversidad en nuestro Día de la Diversidad anual, que se celebra en todo el mundo.

Para resaltar cuán diversa es nuestra compañía, lanzamos nuestra campaña global de modelo de roles. Esta iniciativa llama la atención sobre una amplia gama de ejemplos de diversidad en la práctica en MAHLE.

La diversidad también está estrechamente vinculada al tema de la flexibilidad. Como empleador atractivo, queremos promover condiciones de trabajo adecuados para nuestro personal. Estos incluyen horarios de trabajo flexibles, así como opciones de trabajo móvil y a tiempo parcial, que son características de nuestra política de personal en muchos países. Más allá de estos parámetros, ofrecemos a nuestros empleados numerosas opciones y ofertas destinadas a respaldar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal como parte del programa “MAHLE for Me”. Asimismo, estamos también analizando el nuevo enfoque legal sobre políticas de desconexión laboral.

## 2.5. Distribución de plantilla a 31.12.2021

Distribución de la plantilla por contrato, género y Edad			
	Mujeres	Hombres	Total
<b>Jubilados Parcial</b>	<b>7</b>	<b>37</b>	<b>44</b>
más de 61 años	7	37	44
<b>T. Completo</b>	<b>201</b>	<b>508</b>	<b>709</b>
entre 21 - 30 años	3	17	20
entre 31 - 40años	21	77	98
entre 41 - 50 años	79	196	275
entre 51 - 60 años	95	204	299
más de 61 años	3	14	17
<b>T. Parcial</b>	<b>48</b>	<b>4</b>	<b>52</b>
entre 31 - 40años	14	1	15
entre 41 - 50 años	33	3	36
entre 51 - 60 años	1	0	1
<b>Total</b>	<b>256</b>	<b>549</b>	<b>805</b>

Distribución de la plantilla por contrato, género y categoría profesional			
	Mujeres	Hombres	Total
<b>Jubilación Parcial</b>	<b>7</b>	<b>37</b>	<b>44</b>
Personal Estructura		1	1
Mandos Intermedios		8	8
Operarios	7	28	35
<b>T. Completo</b>	<b>201</b>	<b>508</b>	<b>709</b>
Personal Estructura	16	55	82
Mandos Intermedios	22	124	276
Operarios	163	329	368
<b>T. Parcial</b>	<b>48</b>	<b>4</b>	<b>52</b>
Personal Estructura	5		7
Operarios	43	4	53
<b>Total</b>	<b>256</b>	<b>549</b>	<b>805</b>

Durante el año 2021 ha habido 19 despidos objetivos por causas económicas y organizativas disciplinarios con los diferentes grupos profesionales:

Grupo 3	1
Grupo 4	3
Grupo 5	4
Grupo 6	7
Grupo 1	3
Grupo 2	1
<b>Total</b>	<b>19</b>

MAHLE cumple con la obligación legal de reserva del 2% de puestos de trabajo destinados a personal con discapacidad en virtud de lo establecido en el Decreto 86/2015 de 2 de junio y en total tiene 23 trabajadores con discapacidad reconocida.

## **2.6. Política retributiva.**

Los miembros del consejo de dirección de la compañía no son retribuidos por dicha función. Por otra parte, no existen contratos de Alta Dirección.

La política retributiva de MAHLE establece unas referencias salariales para cada posición, de acuerdo a las responsabilidades, competencias e impacto organizativo de la misma.

Estas referencias se construyen teniendo en consideración tanto criterios de competitividad externa como, especialmente, de equidad interna.

El enfoque centrado en la valoración del puesto garantiza que la retribución se basa exclusivamente en aspectos objetivables y no en factores personales del ocupante del puesto, evitando así posibles sesgos de género o de cualquier otro tipo.

## **2.7. Organización del trabajo.**

De acuerdo con los criterios de cálculo del absentismo de MAHLE, el número de horas de absentismo de MAHLE Behr Spain, S.A. han sido 148.600 horas anuales, siendo el porcentaje de absentismo oficial del año 2021 un 5,09%, lo que supone un descenso de 0,98 décimas sobre el absentismo del 2020.

El número de horas de absentismo del 2021 recoge la menor incidencia de los números absentismos como consecuencia de la pandemia de la covid-19, especialmente por el número de personas que tuvieron bajas médicas por ser colectivo de riesgo.

Con carácter general, los turnos de trabajo en la fábrica son:

- Turno de mañana: de 6h. a 14h.
- Turno de tarde: de 14h. a 22h
- Turno de noche: de 22h. a 6h.
- Turno partido de 08h a 13h y de 14:30h a 17:30, excepto los viernes de los meses de mayo a septiembre donde exista jornada intensiva, con opciones de flexibilidad horaria.

## **2.8. Salud y Seguridad.**

MAHLE Behr Spain S.A.U. establece su Política de Seguridad y Salud en el trabajo en fecha 20 de Enero de 2020, desarrollando un Sistema de Gestión conforme a la ISO 45001:2018.

Se establece la Modalidad de Servicio de Prevención Propio (SPP), asumiendo el 21 de febrero de 2020 las disciplinas de Seguridad en el trabajo, Ergonomía y Psicosociología. Las disciplinas de Higiene Industrial y de Medicina del Trabajo están concertadas con dos Servicios de Prevención Ajenos (SPA) acreditados. La función de los servicios de prevención, propios y ajenos



es la de asesorar y dar apoyo a MAHLE Behr Spain S.A.U en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Se dispone de servicio médico asistencial en las instalaciones el cual coordina el programa DAVID para la prevención y tratamiento de lesiones musculoesqueléticas.

Como principales innovaciones que afectan al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), durante el 2021 se ha consolidado el Proyecto de Radars de Seguridad 3D, garantizando la máxima seguridad en áreas peligrosas, en el interior de celdas robotizadas.

En 2021 la pandemia por Coronavirus ha seguido generando un fuerte impacto en el sistema SST de MAHLE Behr Spain S.A.U, adaptándose a las diferentes directivas locales, estatales y corporativas, con el objetivo de evitar contagios en las instalaciones y asegurar la protección de sus empleados. Durante este periodo las campañas de vacunación han ayudado a reducir los periodos de cuarentena.

MAHLE Behr Spain S.A.U. dispone de un Sistema Integrado de Gestión en Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales. Se destacan a continuación los procedimientos comunes y de seguridad y salud en el trabajo:

#### **Procedimientos comunes del Sistema de Gestión Integrado:**

- Control de la documentación
- Gestión del Riesgo y oportunidades de mejora
- Requisitos legales
- Planificación y objetivos
- Actuaciones en situaciones de no conformidad
- Actuaciones en situaciones de emergencia
- Formación, competencia y toma de conciencia
- Comunicación interna y externa; participación y consulta
- Subcontratación de actividades
- Revisión por la Dirección
- Auditorias del Sistema de gestión Integrado
- Registros de la Gestión
- Control del cambio
- Aprovisionamiento, puesta en servicio y desmantelamiento de equipos
- Inspecciones de seguridad y ambientales
- Carga y descarga de mercancías peligrosas
- Adquisición de productos químicos

#### **Procedimientos de seguridad y salud en el trabajo del Sistema de Gestión Integrado:**

- Organización servicio de prevención y responsabilidades
- Evaluación de riesgos
- Comunicado de riesgos y planificación de acciones
- Análisis incidentes
- Coordinación con ETT y gestión de trabajadores de ETT
- Coordinación de Actividades Empresariales
- Gestión de EPI's
- Indicadores del Sistema de Gestión
- Gestión de botiquines
- Gestión de incapacidades temporales y retorno al trabajo
- Personal sensible
- Riesgo embarazo y lactancia
- Presencia de Recursos Preventivos

En 2021 debido a la pandemia por Covid-19 y la actual situación de ERTE de la compañía, no ha sido posible dar continuidad a las siguientes acciones formativas, por lo que deberán planificarse durante el 2022:

- Primeros Auxilios

- Convenio 20h Metal
- Carretilla Elevadora
- Puente Grúa
- Recurso Preventivo

En diciembre de 2021 se lleva a cabo simulacro de extinción de incendio, en las instalaciones, con la colaboración de Bombers de la Generalitat.

A continuación, se muestran los índices estadísticos que relacionan la accidentabilidad durante el periodo 2021:

El índice de frecuencia (IF), mide el número de accidentes con baja por cada millón de horas trabajadas:

$$I. F = \frac{\text{Nº accidentes (baja)}}{\text{Nº horas trabajadas}} \times 10^6 = \frac{13}{1.272.896} \times 10^6 = 10,2$$

El índice de incidencia (II), se define como la relación entre el número de accidentes con baja en el centro de trabajo habitual y el número promedio de trabajadores:

$$I. I = \frac{\text{Nº accidentes (baja)}}{\text{Nº trabajadores}} \times 10^3 = \frac{13}{832} \times 10^3 = 15,62$$

El índice de duración media (DM), cuantifica el tiempo medio de duración de las bajas por accidente:

$$D. M = \frac{\text{Nº jornadas perdidas}}{\text{Nº accidentes}} = \frac{727}{13} = 55,92$$

El índice de gravedad (IG), representa el número de jornadas perdidas por accidentes con baja en el centro de trabajo habitual por cada mil horas trabajadas:

$$I. G = \frac{\text{Nº jornadas perdidas (baja)}}{\text{Nº horas trabajadas}} \times 10^3 = \frac{727}{1.272.896} \times 10^3 = 0,57$$

En cuanto a accidentes trabajo, en 2021 se han registrado 13 accidentes con baja, 26 accidentes sin baja y 1 accidente In Itinere.

Sexo	AT sin baja	AT con baja	In itinere
Hombre	16	10	1
Mujer	10	3	
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>1</b>

## 2.9. Relaciones Laborales.

MAHLE mantiene comunicación continua con los representantes de los trabajadores a través de las reuniones regulares con el Comité de Empresa formado 21 miembros más 11 delegados sindicales de seis grupos sindicales diferentes.

Además de la información periódica marcada por la normativa vigente, como resultado del acuerdo colectivo vigente en la empresa se han creado 7 Comisiones de Trabajo formadas por miembros del Comité y Dirección de Empresa con el objeto de colaborar para el estudio y mejora de temas de su competencia:

- Comisión Seguimiento del pacto
- Comisión de Portavoces o Reducida
- Comisión de Igualdad
- Comisión del Fondo Social
- Comisión de MTM
- Comisión de Formación
- Comisión de Polivalencias

El porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo es del 100%.

En el campo de la salud y la seguridad en el trabajo el Comité de Seguridad y Salud Laboral de MAHLE Behr Spain S.A.U se reúne trimestralmente en reunión ordinaria para realizar seguimiento y balance de los planes de acción. También mantiene reuniones mensuales de seguimiento de la accidentabilidad.

## **2.10. Formación.**

MAHLE, dentro de sus políticas empresariales, incorpora la formación como elemento estratégico diferenciador con un enfoque de inversión a corto, medio y largo plazo. MAHLE, entiende la formación como un compromiso recíproco que permite al trabajador desarrollarse dentro de la organización, y a ésta, diferenciarse del resto de sus competidores.

Estos aspectos y otros permiten a MAHLE tener unos planes de formación acorde con las necesidades del mercado y del sector en el que se mueve. Planes activos y dinámicos que permiten una formación y reciclaje continuo. Por consiguiente, esta flexibilidad nos permite gestionar de manera óptima aspectos como la innovación, el desarrollo, la motivación, la competitividad, etc.

Las necesidades individuales de formación se detectan a través del “Diálogo Anual con el Colaborador”, entrevista anual que cada líder mantiene con todas las personas de su equipo para fomentar una comunicación y cooperación fluidas. El plan de formación aglutina y prioriza estas necesidades individuales, incorporando las directrices marcadas por la Dirección a través de reuniones de trabajo específicas en las que se marca las necesidades de formación más estratégicas.

El Plan de Formación incorpora acciones dirigidas a:

- Impulsar la seguridad de nuestros trabajadores.
- Potenciar las promociones y el desarrollo personal.
- Promover la igualdad.
- Desarrollar planes o programas especializados en materia de Calidad, de mantenimiento y producción.
- Promover la mejora en el desempeño
- Contribuir a la cohesión de la cultura empresarial.
- Favorecer la consecución de los objetivos de la organización

Adicionalmente, la estrategia de desarrollo incluye la identificación de personal de alto potencial y el diseño de Planes de Sucesión, a través del programa corporativo de “Appraisal of Potential”.

### 2.10.1. La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

	Operarios	Mandos Intermedios	Personal Estructura	Total
Nº horas	2732	333	467	3532

## 2.10.2. Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

MAHLE como Fundación I, se destaca por su preocupación de los aspectos socio sanitario ayudas a centros escolares. Participa activamente con centros de discapacitados tanto físicos como psíquicos dentro de sus políticas de empleabilidad e integración en el mundo laboral.

### 2.11. Igualdad.

La igualdad de género es un principio jurídico universal, reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad entre hombres y mujeres trata de hacer efectivo este derecho a la igualdad centrándose en el ámbito laboral.

MAHLE entiende que la promoción de la diversidad es un aspecto clave, no sólo desde un punto de vista ético y de justicia, sino también como un enriquecimiento cultural imprescindible en una organización global, que opera en todos los mercados del mundo e integra todo tipo de sensibilidades y realidades.

Así, se ha desarrollado un programa a nivel corporativo para impulsar la diversidad a todos los niveles (género, edad, confesión, raza, etc.).

En el marco de la Comisión de Igualdad de MAHLE Behr Spain, S.A. se está revisando el Plan de Igualdad 2021-2024 dónde, continuando con la línea establecida y la actual normativa, se establecerán una serie de medidas con el objetivo de seguir avanzando en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la empresa. Asimismo, se ha formado a las personas de la comisión para actualizar y aplicar el Protocolo de Prevención y Gestión de casos de Discriminación y Acoso.

Entre la relación de medidas ya adoptadas y que son de las se parte en el nuevo plan, destacamos las siguientes:

- Elaboración de Plan de Comunicación a la plantilla sobre el Plan de Igualdad en la empresa.
- Realización de campañas de sensibilización sobre aspectos implicados en la Igualdad de Oportunidades.
- Adaptación del lenguaje e imágenes utilizados en la comunicación corporativa.
- Formación y sensibilización sobre la gestión de conflictos y uso del Protocolo de prevención y gestión de casos de discriminación y acoso.
  
- En cuanto a medidas de conciliación laboral.
  - Aplicación de medidas para facilitar la tramitación y la concesión de los permisos y licencias, facilitando la comprensión normativa, y determinando los criterios procedimentales y de interpretación necesaria para asegurar un tratamiento homogéneo de las diferentes situaciones que pudieran derivares en la empresa.
  - Implantación de permisos retribuidos adicionales establecidos en el Convenio de referencia.
  - Implantación de medidas de horario flexible tanto para personal de fábrica como de oficinas.
  - Implantación de jornada intensiva durante el verano para el personal con turno partido.
  - Implantación de criterios de conciliación de la vida laboral, especialmente para horarios para el personal con reducción de jornada por guarda legal y especialmente para aquellas personas que estuvieran en proceso de separación, personal con custodias compartidas y familias monoparentales.
  - Análisis e implantación de medidas sobre Teletrabajo.
  - Implantación de procesos que garantizan de forma objetiva que la persona es seleccionada o promocionada por su nivel de cumplimiento con los requisitos del puesto, independientemente de su género, y de acuerdo con los sistemas de evaluación que en cada caso determine la empresa.

- Dar preferencia de incorporación o promoción al género menos representado de cada grupo profesional, promoviendo la inclusión del género menos representado en los distintos grupos profesionales.
- Facilitar el acceso a la formación en condiciones de igualdad a las personas que se encuentren en reducción de jornada.

### 3. MEDIO AMBIENTE.

Behr Spain S.A.U es consciente de la importancia de preservar el medio ambiente y colaborar en la consecución del desarrollo sostenible de la sociedad, así como la preservación de los recursos energéticos; para ello, en su centro productivo ha establecido un Sistema de Gestión Ambiental y Energética certificado de conformidad a las normas ISO 14.001 y 50.001.

La empresa se compromete a minimizar la generación de residuos y emisiones en sus plantas productivas, así como establecer objetivos para disminuir el consumo de recursos naturales, incluyendo los consumos de energías.

Así mismo, comunicamos a nuestros subcontratistas y suministradores los requisitos ambientales y de gestión energética de los productos y servicios aplicables. El objetivo es lograr la reducción del impacto ambiental y una mejora de la eficiencia energética de sus actividades dentro y fuera de la empresa.

Los objetivos medioambientales describen los fines que MAHLE Behr Spain S.A.U se propone alcanzar y suponen un compromiso para la mejora continua de su actuación ambiental y energética. Para controlar el estado de los objetivos ambientales, cada objetivo tiene asociado un indicador de seguimiento medible, siendo en el caso de los más significativos considerados por medio ambiente, cuyos resultados se revisan mensualmente por la dirección.

MAHLE Behr Spain S.A.U ha elaborado un mapa de riesgos relacionados con las cuestiones medioambientales dividiéndolos en riesgos operativos, estratégicos, de cumplimiento normativo, de conocimiento, ambientales y de salud ocupacional.

Se han definido planes de acción para minimizar o eliminar los riesgos de naturaleza ambiental y formación en la gestión de derrames y de medio ambiente.

Respecto al cumplimiento normativo se dispone de un servicio de actualización de requisitos legales que incluye una auditoría interna anual.

MAHLE Behr Spain S.A.U ha definido como indicadores clave en materia medioambiental los consumos de recursos naturales, así como la cantidad de residuos generadas, expresada con relación a la facturación. El consumo eléctrico total de la planta de Montblanc en 2021 alcanzó un ratio de 0,139 kWh/€, mientras que el consumo de gas obtuvo un ratio de 0,178 kWh/€. El consumo de agua respecto a facturación obtuvo un valor de 0,075 m<sup>3</sup>/k€, mientras que la generación de residuos de agua de proceso fue de 0,781 kg/k€.

Siendo estos consumos en valor absoluto y equivalente en Tn de CO<sub>2</sub>:

Consumo eléctrico 28.936.227 kWh, que traducidos a Tn de CO<sub>2</sub> eq = 5498.

- Consumo de gas fue 41.642.928 de kWh, que traducidos a Tn de CO<sub>2</sub> eq =3788.
- Consumo de agua fue de 15537 m<sup>3</sup>, que traducidos a Tn de CO<sub>2</sub> eq = 6.14

Los residuos especiales alcanzaron los 0, 502 kg/k€ y los residuos banales 0,563 kg/k€.

En relación a la calidad de las aguas sanitarias depuradas los dos parámetros clave definidos por la organización son la DQO (Demanda Química de Oxígeno) y el Nitrógeno Kjeldahl (N). En el año 2021 el valor de DQO promedio fue de 63 mg(O<sub>2</sub>)/L y el N fue de 25,9 mg/L, situándose ambos indicadores dentro de los márgenes establecidos por la legislación ambiental.

El consumo de materias primas del 2021 ha sido el siguiente:

Descripción	Consumo (tn)
Banda de aluminio	5.642
Poliamida	3.752
Polipropileno	2.408
Tubos aluminio	1.997
Plástico POM+ ABS	72
Flux	272,9
Pintura	16,6
Diluyente	0
Aceites lubricantes	83,8
Aceites hidráulicos	11,1
Granalla	9

### **3.1. Gestión ambiental.**

Los posibles efectos de las actividades de la empresa sobre el medio ambiente incluyen emisiones atmosféricas, generación de residuos y vertidos. Se han implantado medidas técnicas y organizativas para prevenir dichos efectos. Estas incluyen medidas correctoras adecuadas a la naturaleza de cada tipo de foco de emisión, contratos marco con gestores de residuos autorizados, así como un sistema de depuración de aguas.

Respecto a seguridad y salud laboral los agentes contaminantes más relevantes que pueden tener incidencia sobre la población trabajadora son ruido y exposición a productos químicos. Estos efectos son prevenidos mediante el uso de técnicas de protección colectiva en combinación con EPI (Equipos de Protección Individual), así como mediante seguimiento médico. Se realizan mediciones anuales para controlar que los niveles de exposición se encuentran dentro de los umbrales recogidos en las regulaciones aplicables.

Se dispone de un Sistema de Gestión Ambiental y Energética certificado de conformidad a las normas ISO 14.001 y 50.001. El manual de gestión integra medio ambiente y prevención de riesgos laborales. Se destacan a continuación los procedimientos comunes y de gestión ambiental:

#### **Procedimientos comunes del Sistema de Gestión Integrado**

- Control de la documentación
- Gestión del Riesgo y oportunidades de mejora
- Requisitos legales
- Planificación y objetivos
- Actuaciones en situaciones de no conformidad
- Actuaciones en situaciones de emergencia
- Formación, competencia y toma de conciencia
- Comunicación interna y externa; participación y consulta
- Subcontratación de actividades
- Revisión por la Dirección

- Auditorias del Sistema de gestión Integrado
- Registros de la Gestión
- Control del cambio
- Aprovisionamiento, puesta en servicio y desmantelamiento de equipos
- Inspecciones de seguridad y ambientales
- Carga y descarga de mercancías peligrosas
- Adquisición de productos químicos

### **Procedimientos ambientales y energéticos del Sistema de Gestión Integrado.**

- Aspectos medioambientales
- El control operacional
- Gestión interna de los residuos
- Gestión externa de los residuos
- Control de la Estación Depuradora de Aguas Residuales (EDAR)
- Gestión y control de las emisiones atmosféricas
- Control para la prevención de contaminación por Lesiónela
- Control del ruido exterior
- Consumo de aguas y recursos naturales
- Revisión energética
- Verificación de contadores de gas y electricidad
- Gestión de Trapos
- Contaminación del suelo

La planta dispone de una persona dedicada al 100% al sistema de gestión ambiental, dentro del Departamento de Medio Ambiente. El departamento de ingeniería cuenta con la figura del responsable del sistema de gestión energética. Adicionalmente, dos conductores de carretillas se dedican parcialmente a la gestión de residuos en dos puntos verdes ubicados junto a los principales edificios de producción.

El Departamento de Seguridad y Medio Ambiente contó con un presupuesto propio para inversiones en materia de gestión ambiental y energética. Adicionalmente, se dispone de un presupuesto destinado al mantenimiento del propio sistema de gestión. El coste de gestión de los residuos se distribuye entre los centros de coste internos.

El sistema de gestión incluye el procedimiento de 'Aprovisionamiento, puesta en servicio y desmantelamiento de equipos' que define los aspectos relativos a la seguridad, salud, medioambiente y eficiencia energética que han exigirse/comprobarse ante nuevos proyectos que pudieran amenazar la salud o el medioambiente. Su objetivo es garantizar que los nuevos proyectos reúnen las debidas condiciones de seguridad exigibles, así como las requeridas para la utilización segura por los trabajadores y respetuosa con el medioambiente en los distintos procesos de la empresa.

Los nuevos proyectos ejecutados en 2021 incluyeron en su cuaderno de cargas los requisitos ambientales y de eficiencia energética.

MAHLE Behr Spain S.A.U dispone de un seguro de Responsabilidad Medioambiental en la que se establece la garantía financiera para los riesgos ambientales.

### **3.2. Contaminación.**

Respecto a las emisiones atmosféricas los efectos potenciales de los focos emisores son tratados con sus correspondientes medidas correctoras. Se han realizado las mediciones de los focos emisores de la planta, estando los mismos por debajo de los límites marcados por la administración. Al estar la empresa está ubicada en un polígono entre vía de tren y carretera, y debido a la naturaleza de las instalaciones, la contaminación acústica y lumínica no supone un impacto significativo sobre el medioambiente, tenemos depuradora para que las aguas de

nuestro proceso no perjudiquen la flora y fauna del entorno, así como el control de los focos emisores. No hay contaminación lumínica ni acústica que afecte al entorno. En las zonas perimetrales de la empresa se dispone de arbolado autóctono para minimizar el impacto visual y acústico minimizando los recursos hídricos.

En cualquier caso, se realizan las correspondientes comprobaciones periódicas, tanto de emisiones atmosféricas como de ruido, por parte de organismos de control autorizados, así como controles internos.

### 3.3. Economía circular y prevención de residuos.

Las principales formas de reducción y reciclaje de desechos incluyen:

- Uso de contenedores reutilizables, tanto metálicos como plásticos, para el almacenaje y transporte de componentes y producto acabado.
- Reciclaje de madera, cartón, envases plásticos, poliamida, polipropileno, aluminio, y hierro mediante gestor autorizado.
- Reciclaje de aguas de proceso y de residuos especiales a través de gestor autorizado.

Residuos valorizables gestionados en 2021:

RESIDUOS VALORIZABLES	PESO NETO (Tn)
ALUMINIO	657,7
HIERRO	77,6
MADERA	82,6
PLASTICO	122,8
PP/PA	97,9
CARTON	247,3
<b>TOTAL</b>	<b>628.2</b>

La cantidad total de residuos agregados es la siguiente:

Codi	Descripció del declarant	Classe	Via de gestió	Quantitat	Unitat total
030308	Cartró	NE	R12	247,30	tona/es
060106	àcid amb aigua	ES	D1501	0,07	tona/es
080111	Residus de pintura i vernís	ES	R13	2,23	tona/es
080318	Toners no valoritzables	NE	R13	0,08	tona/es
110109	Llots nocolok	ES	D0902	32,46	tona/es
120301	Aigua de neteja de màquines	ES	D15	15,85	tona/es
120301	Aigües nocolok	ES	D0802	136,78	tona/es
120301	Aigües Behroxal	ES	D0901	24,42	tona/es
130205	Oli de màquines	ES	R1303	7,944	tona/es
130703	Oli amb aigua 1	ES	R0103	38,26	tona/es
140603	disolvents de la pintura	ES	R13	0,01	tona/es
150103	Palet	NE	R0306	5,04	tona/es
150110	Envasos Contaminats	ES	D1501	23,9	tona/es
150202	draps, filtres, sepiolita, guants...	ES	D15	2,49	tona/es
150202	Absorbents	ES	R1303	6,32	tona/es



Codi	Descripció del declarant	Classe	Via de gestió	Quantitat	Unitat total
160213	Material electrònic	ES	R1303	0,19	tona/es
160214	Pantalles fluorescents	NE	R1301	4,1	tona/es
160214	Lluminaries	NE	R1303	3,123	tona/es
160504	Aerosols	ES	R1303	0,45	tona/es
160506	Residus de laboratori	ES	D15	0,44	tona/es
160605	Piles	NE	R1301	0,06	tona/es
161001	Aguas pruebas estanquidad de radiadores	ES	D0901	10,52	tona/es
161105	Restes de FAI(Sortida forn)	ES	D0902	28,59	tona/es
170402	Alumini	NE	R0401	657,78	tona/es
170409	Residus metal·lics contaminats amb substàncies perilloses	ES	R1303	0,06	tona/es
170411	Cable aïllat	NE	R1301	0,33	tona/es
170603	Llana de roca	ES	D1501	0,33	tona/es
180103	residu biològic	ES	D0904	1,53	tona/es
191202	Ferro	NE	R04	38,80	tona/es
191204	Plastic PP i PA	NE	R0306	99,60	tona/es
200101	Documentació per destruir	NE	R03	1,16	tona/es
200121	Fluorescents	ES	R1303	0,43	tona/es
200132	Medicaments caducats	NE	R0103	0,02	tona/es
200135	Material electrònic	ES	R1303	0,08	tona/es
200136	Equips electronics	NE	D1301	0,24	tona/es
200138	Fusta	NE	R1303	77,8	tona/es
200139	Envasos Plàstics	NE	R0306	121,14	tona/es
200140	Motors	NE	D1301	2,97	tona/es
200140	Pols de granalla/metalls	NE	R0401	25,25	tona/es
200301	Banals	NE	R1203	117,03	tona/es

### 3.4. Uso sostenible de los recursos.

Se realizan campañas internas de concienciación, así como seguimiento de los indicadores de consumo con actuación en caso detectarse desviaciones significativas.

Revisión continuada por parte de ingeniería de las especificaciones de los productos con el fin de reducir las cantidades y pesos de materias primas utilizadas.

Se dispone de un sistema de gestión energética que incluye mediciones en continuo de los principales procesos productivos, hasta 60 contadores en línea, así como de mediciones manuales para otros procesos. Estas mediciones son tanto para consumos eléctricos como para gas natural.

Durante el año 2021 se han realizado algunas acciones de ahorro energético. La acción más relevante es la instalación de placas solares en el tejado de MB2 en la que se prevé alcanzar un ahorro de 822000 kW y 156,18 tn de CO2 finalizó en 2021 y se puso en marcha en enero 2022.

Se ha cambiado la iluminación en MB1 y MB2 por leds, alcanzando un ahorro anual de 295560 kw y 56,16 tn CO2.

Sustitución de motores de granza por otros más eficientes alcanzando un ahorro anual de 16680 kw y 3,17 tn CO2.

Instalación de válvulas de corte en IMM 450/1/2/3 alcanzando un ahorro anual de 16615 kw y 3,16 tn CO2.

Instalación de mantas en las máquinas de inyección dedicadas a PP y PA con un ahorro anual de 76267kw y 14,49 tn de Co2

### **3.5. Cambio climático.**

Las únicas fuentes potenciales de gases de efecto invernadero corresponden a los equipos de refrigeración. Estos equipos están sujetos a la normativa vigente mediante controles periódicos de fugas de acuerdo a su carga de gas.

Parte de los bienes producidos son equipos de climatización destinados a ser instalados en vehículos y rellenos con gases refrigerantes por parte de los clientes de MAHLE. En este sentido, MAHLE Behr Spain realiza estrictos controles de estanqueidad en sus productos con el fin de prevenir las fugas de dichos gases durante el funcionamiento de los vehículos en los que se instalen.

La planta de Montblanc se alinea con las políticas corporativas del grupo MAHLE en materia de cambio climático. Estas incluyen cambios significativos en la industria de la automoción para adaptarse a las nuevas tendencias de movilidad. En este sentido se espera un futuro próximo que combine el motor de combustión con tecnologías de creciente como los motores híbridos y eléctricos.

La reducción de emisiones de gases de efecto invernadero se vehicula a través de las mejoras en eficiencia energética.

Las actividades de la empresa no entrañan ningún peligro ni impacto a la biodiversidad.

## **4. DERECHOS HUMANOS.**

### **4.1. Código de conducta**

Los principios de MAHLE son la innovación, la responsabilidad, la imparcialidad y la orientación al cliente. Nuestro comportamiento se basa en estos valores. Estos valores no solo regulan la forma en que nos relacionamos y trabajamos juntos, sino que también se aplican a nuestras relaciones con los clientes, proveedores y otros socios comerciales.

Al ser una empresa global, MAHLE es consciente de su responsabilidad legal, social y ambiental y está comprometida con estos principios. Para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales dentro del Grupo MAHLE, hemos desarrollado una estructura de cumplimiento global. El enfoque de MAHLE para hacer negocios refleja su búsqueda continua de excelencia. Los empleados, así como las partes externas que interactúan, están sujetos al mismo alto estándar que cumple con todas las leyes aplicables de anticorrupción, competencia y antimonopolio, así como con todas las disposiciones sociales y ambientales aplicables y otras leyes aplicables. Es imperativo prevenir el comportamiento fraudulento y se espera que cada empleado defienda la reputación pública de la compañía. Para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales y los principios éticos dentro de su propia base de proveedores, MAHLE desarrollo un Código de Conducta de proveedores para todos los proveedores del Grupo MAHLE y todos los proveedores deben garantizar el cumplimiento de estas disposiciones.

No ha habido casos de vulneración de derechos humanos hasta la fecha.

## 4.2. Principios generales.

MAHLE está comprometido a competir globalmente con honestidad, integridad y en total cumplimiento con todas las leyes y regulaciones aplicables. MAHLE prohíbe todas las formas de corrupción, extorsión y malversación, y no realizará negocios con ningún proveedor involucrado en tales prácticas. MAHLE requiere que el proveedor cumpla con todas las leyes y regulaciones aplicables relacionadas con su comportamiento con los socios comerciales. El proveedor se compromete a mantener su responsabilidad social y ambiental en todos los tratos comerciales en los países donde realiza negocios. Como mínimo, el proveedor está obligado a cumplir con lo siguiente:

- 1- Prevención de la corrupción. El proveedor no buscará, aceptará, ofrecerá ni otorgará ventajas desleales. Las ventajas son cualquier tipo de propina que el beneficiario no pueda reclamar y que mejore objetivamente la situación económica, legal o personal del beneficiario. Una ventaja es injusta cuando no es habitual e inapropiado a la luz de todas las circunstancias del caso particular.
- 2- Derecho de la competencia y derecho antimonopolio. El proveedor lleva a cabo su negocio en línea con la competencia libre y justa y de acuerdo con todas las leyes de competencia y antimonopolio aplicables.
- 3- Comercio exterior. El proveedor cumple con todas las regulaciones aplicables de control de exportaciones, aduanas, impuestos y comercio exterior, incluidas, entre otras, las sanciones aplicables de la UE y los EE. UU., Los embargos y otras leyes, regulaciones, órdenes gubernamentales y políticas que controlan la transmisión o envío de mercancías, tecnología y pagos.
- 4- Fraude y lucha contra el lavado de dinero. El proveedor toma las medidas adecuadas para prevenir cualquier forma de fraude y garantizar que la relación comercial con MAHLE no sea objeto de abuso por lavado de dinero o por cualquier otra actividad ilegal (por ejemplo, financiamiento del terrorismo).
- 5- Conflictos de interés. El proveedor toma decisiones comerciales de forma independiente y se asegura de mantener los intereses comerciales estrictamente separados de los intereses privados.
- 6- Confidencialidad. Los secretos comerciales y comerciales, así como toda otra información confidencial, deben mantenerse estrictamente confidenciales. Dicha información debe protegerse de manera adecuada contra la divulgación y contra el acceso de terceros.
- 7- Protección de datos y seguridad. El proveedor debe procesar los datos personales (recopilación, registro, organización, estructuración, almacenamiento, adaptación o alteración, recuperación, consulta, uso, divulgación por transmisión) en estricto cumplimiento de todas las leyes de libertad de información, en particular con la Unión Europea Libertad de la Ley de información, leyes de protección de datos como el Reglamento general de protección de datos de la UE y la Ley federal alemana de protección de datos y todas las regulaciones aplicables.
- 8- Propiedad intelectual. El proveedor realiza la transferencia de tecnología y la transferencia de conocimientos técnicos de manera tal que todos los derechos de propiedad intelectual de MAHLE están protegidos.
- 9- Piezas falsificadas. El proveedor desarrolla, implementa y mantiene métodos y procesos adecuados a sus productos y servicios para minimizar el riesgo de introducir piezas y materiales falsificados en los productos.
- 10- Minerales del conflicto. El proveedor se asegura de que los productos y bienes suministrados a MAHLE no contengan metales o materiales derivados de minerales originados en regiones en conflicto ("minerales de conflicto"). Los minerales en conflicto

son minerales y sus derivados que directa o indirectamente financian o benefician a grupos armados.

#### **4.3. Condiciones de trabajo responsables.**

Específicamente, el proveedor respeta el cumplimiento de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, atestiguando lo siguiente:

- 1- Ningún trabajo forzado o menor de edad, la esclavitud o la trata de personas. El proveedor rechaza todas las formas de trabajo forzoso y no emplea a ninguna persona que esté por debajo de la edad mínima legal establecida en las leyes aplicables. Además, el proveedor no participa y rechaza todas las formas de esclavitud y trata de personas.
- 2- Diversidad e igualdad de oportunidades. El proveedor valora la diversidad en su fuerza laboral y se compromete a construir un ambiente de trabajo inclusivo. El proveedor se compromete con el principio de igualdad de oportunidades al seleccionar y promover a sus empleados y otras decisiones de empleo. Al hacerlo, el proveedor se abstiene de cualquier tratamiento discriminatorio por motivos de edad, discapacidad, raza, origen étnico, color de piel, sexo, embarazo, identidad sexual, nacionalidad, religión, estado civil u otra característica protegida por la ley.
- 3- Anti-acoso. El proveedor no tolera el acoso y el abuso. El proveedor no amenaza ni somete a los empleados a ningún tipo de abuso psicológico, físico, sexual o verbal, intimidación o acoso, y prohíbe lo mismo.
- 4- Libertad de asociación. El proveedor respeta el derecho de sus empleados a asociarse libremente de acuerdo con las leyes locales. El proveedor trata a los empleados de manera justa que actúan como representantes de los empleados o que son miembros de sindicatos laborales. El proveedor respeta la negociación colectiva, como un proceso de negociaciones entre empleadores y un grupo de empleados destinados a alcanzar un acuerdo que regule las condiciones de trabajo. El proveedor buscará una cooperación confiable con los representantes de los empleados responsables y los sindicatos.
- 5- Horas de trabajo y salarios. El proveedor cumple con todas las leyes aplicables con respecto a las horas de trabajo, salarios mínimos y beneficios.
- 6- Salud y seguridad. El proveedor cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables de salud y seguridad. El proveedor toma medidas proactivas para garantizar y mejorar continuamente las condiciones de trabajo seguras y saludables para sus empleados, contratistas y visitantes.

#### **4.4. Sostenibilidad del medio ambiente.**

MAHLE cree que es crucial armonizar el futuro de la humanidad con el progreso técnico. MAHLE está evaluando y mejorando continuamente sus productos y procesos para garantizar el uso sostenible de los recursos y el uso eficiente de la energía. MAHLE espera lo mismo de sus proveedores.

El proveedor garantiza que cumple con todas las leyes y regulaciones ambientales aplicables. El proveedor mantiene al día todos los permisos ambientales requeridos y cumple con los requisitos y regulaciones de informes. Además, el proveedor tiene o implementará prácticas comerciales sostenibles y respetuosas con el medio ambiente, que incluyen:

- 1- Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. Actuar para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.
- 2- Reducción del uso del agua. Tomar medidas para reducir el consumo de agua y la generación de aguas residuales, incluidos los contaminantes.

- 3- Reducir los residuos y contaminantes. Tomar medidas para reducir el desperdicio y los contaminantes, incluida la implementación de medidas para minimizar el consumo de energía y recursos naturales.
- 4- Materiales peligrosos. Implementación de procesos y procedimientos para identificar, administrar, manejar, eliminar y reemplazar adecuadamente los materiales peligrosos.

#### **4.5. Sistema de gestión del cumplimiento.**

Cada proveedor es responsable de garantizar que sus empleados, representantes y agentes cumplan con este Código de conducta para proveedores en sus tratos comerciales con MAHLE. Para evaluar y garantizar de manera efectiva que el proveedor mantenga el cumplimiento en todos los niveles de sus operaciones, MAHLE espera que el proveedor implemente un sistema de administración de cumplimiento que, como mínimo, incluya lo siguiente:

- 1- Cadena de suministro. Procesos para comunicar efectivamente los principios de este Código de conducta del proveedor a sus proveedores y sub-proveedores y exigir que su cadena de suministro cumpla con los principios de este Código de conducta del proveedor lo mejor que pueda.
- 2- Gestión de riesgos. Medidas para monitorear y verificar de manera efectiva el cumplimiento del Código de conducta del proveedor, incluido el mantenimiento de la documentación para demostrar su compromiso con el Código de conducta del proveedor.
- 3- Programas de entrenamiento. Programas de capacitación para educar a sus empleados sobre los principios de este Código de conducta del proveedor y las leyes y regulaciones aplicables que se mencionan en este documento.
- 4- Canal de información. Si aún no existe, el proveedor debe implementar un canal interno de informes para sus empleados para garantizar que las infracciones de las leyes y regulaciones aplicables puedan ser informadas. El proveedor debe garantizar la protección de la identidad del informante y debe garantizar que los empleados que informen una infracción no tengan que temer ninguna consecuencia negativa para ellos mismos.

## **5. COMPLIANCE**

Nuestros objetivos más importantes son lograr un alto nivel de satisfacción del cliente y fortalecer aún más nuestra competitividad, fiel al principio de los hermanos MAHLE de "hacer que las cosas sean aún mejores". Esto está firmemente anclado en la gestión empresarial sostenible, que protege a largo plazo el desarrollo de MAHLE.

Sin embargo, solo podemos lograr estos objetivos si tenemos en cuenta constantemente la responsabilidad social de MAHLE y garantizamos el cumplimiento en nuestras operaciones.

Cumplimiento significa la adhesión a las normas legales y normas internas.

En MAHLE, el cumplimiento siempre ha sido un componente esencial de nuestra cooperación con los clientes, proveedores y otros socios comerciales, que se basa en la integridad.

Como parte de nuestro compromiso con el buen gobierno corporativo, MAHLE ha establecido una estructura de cumplimiento hace algunos años que nos brinda apoyo y asistencia para asegurarnos de que nuestra conducta sea compatible.

Su base es el Código de Negocio MAHLE (MAHLE Business Code). Define el marco legal y ético y debe ser observado para trabajar en MAHLE.

La organización de cumplimiento MAHLE optimiza continuamente la estructura de cumplimiento existente y realiza ajustes orientados al riesgo. La organización de cumplimiento MAHLE está formada por los miembros del Consejo de Administración, así como por directivos y empleados

de todas las regiones del mundo. Como resultado, podemos abordar sus consultas relacionadas con el cumplimiento de manera específica, ofrecer medidas de capacitación personalizadas, investigar conductas sospechosas y remediar cualquier caso de incumplimiento.

## **5.1. Funciones del Departamento de Cumplimiento.**

El Comité Directivo de Cumplimiento (Compliance Steering Committee) está formado por miembros del Consejo de Administración de MAHLE, así como por gerentes de Recursos Humanos, Legal y Auditoría Interna. Es responsable del contenido y del desarrollo estratégico adicional de la estructura de cumplimiento e informa directamente al Consejo de Administración de MAHLE.

La Oficina de Cumplimiento Corporativo (Corporate Compliance Office) desarrolla y coordina sesiones de capacitación y material informativo sobre las áreas de riesgo de la ley antimonopolio y la prevención de la corrupción, adapta las políticas y los procesos relacionados con el cumplimiento a los desarrollos legales y responde a las preguntas de los empleados sobre temas de cumplimiento, entre otras cosas.

Las Oficinas Regionales de Cumplimiento (Region Compliance Office) proporcionan respuestas a preguntas sobre todos los aspectos del cumplimiento a los empleados de las respectivas regiones. También es responsable de implementar las medidas de cumplimiento que se han adoptado y llevar a cabo sesiones de capacitación, entre otras cosas.

Los Comités Regionales de Cumplimiento (Regional Compliance Committee) están compuestos por representantes de las divisiones relevantes de cumplimiento, como Ventas, Compras, Recursos Humanos o Finanzas, y son responsables de informar los problemas de cumplimiento locales y adaptar las políticas a las circunstancias locales.

## **5.2. Áreas de riesgo de cumplimiento.**

Para garantizar un manejo efectivo de los problemas de cumplimiento relevantes para nuestra compañía, la estructura de cumplimiento en MAHLE se centra básicamente en las áreas de riesgo de cumplimiento: la ley antimonopolio y la prevención de la corrupción (según lo define el Consejo de Administración de MAHLE). Especialmente en estas áreas de riesgo, se ofrecerán medidas de prevención (por ejemplo, capacitación).

Creemos que es particularmente importante seguir las regulaciones antimonopolio, que salvaguardan y garantizan una competencia libre y justa en todo el mundo. Esto se debe a que MAHLE siempre debe ser percibido por sus socios comerciales en todo el mundo como un socio justo, responsable y compatible. En los últimos años, las investigaciones llevadas a cabo por las autoridades antimonopolio se han intensificado aún más; Los casos de incumplimiento son penalizados cada vez más severamente. Las multas impuestas en tales casos pueden amenazar la existencia misma de una empresa. Nuestro sector no se ha visto afectado.

El tema de la prevención de la corrupción es igual de importante. La corrupción toma diversas formas y puede surgir en cualquier área de una empresa. El procesamiento penal de los delitos de corrupción garantiza que los delincuentes sean castigados severamente. Sin embargo, no solo sufren las consecuencias, sino que toda la empresa pierde su buena reputación entre el público en general, los clientes y otros socios comerciales.

## **5.3. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.**

Los directores y ejecutivos de MAHLE tienen la responsabilidad especial de garantizar el cumplimiento y deben tomar las medidas adecuadas para garantizar que en su área de responsabilidad que se respeten las leyes, y las directrices internas, así como el Código de Negocio.

Sin embargo, esto no exime a los empleados de su propia responsabilidad. Cada empleado es responsable de su propia conducta y debe garantizar que en su área de trabajo se cumplan las leyes y las pautas internas.

Nuestros programas de aprendizaje electrónico "Ley antimonopolio" y "Prevención de la corrupción" mejoran nuestro conocimiento de estos temas y nos ayudan a observar las normas legales y las normas internas.

Cualquier empleado de MAHLE que sospeche de una infracción de las reglas de cumplimiento puede denunciarlo. Hacerlo ayuda, primero, a mitigar el daño y, segundo, a evitar conductas indebidas similares en el futuro.

Los empleados que deseen reportar infracciones de las reglas de cumplimiento pueden hacerlo normalmente primero a su supervisor. Además, los empleados pueden contactar con el departamento corporativo de la oficina de cumplimiento o su oficina de cumplimiento regional.

Además, en caso de violaciones graves del cumplimiento o una mayor necesidad de confidencialidad, los empleados también pueden comunicarse con el "Defensor del empleado" responsable de su región o utilizar el sistema de denuncias en línea.

#### Asegurando la sostenibilidad:

Para la efectividad de la estructura de cumplimiento, se toman diferentes medidas para asegurar la sostenibilidad, tales como:

- Documentación de las actividades y medidas dentro de la organización de cumplimiento.
- Realización de auditorías de cumplimiento por parte de la Auditoría Interna Corporativa (CA) en el ámbito de las auditorías internas.
- Continuación de las medidas de capacitación y cursos de actualización de las capacitaciones de cumplimiento basadas en la web (las capacitaciones obligatorias se renovarán todos los 2-3 años).
- Los miembros de la Junta, directores y ejecutivos deben firmar una Carta de Compromiso después de participar en capacitaciones de cumplimiento basadas en la web.
- Revisión de las unidades de la empresa, divisiones de la empresa, procesos de la empresa y subprocesos en riesgo, para prevenir los riesgos de cumplimiento existente e inminente y garantizar la sostenibilidad de la organización de cumplimiento.

Como informado en anteriores puntos, MAHLE a nivel global dispone de unas guidelines y procedimientos de conducta que aplica a todas sus filiales. En ellas recogen temas como el blanqueo de capitales y sus medidas.

La corrupción puede tomar muchas formas diferentes, por ejemplo, el soborno o la aceptación / concesión de ventajitas. Con frecuencia conlleva más situaciones, como la falsificación de documentos, el lavado de dinero o inducir a los subordinados a cometer un delito. Una violación de las disposiciones legales aplicables puede tener serias consecuencias tanto para la empresa como para el empleado en cuestión.

Los daños a la reputación, las multas, la recuperación de activos obtenidos ilegalmente (devolución de ganancias), la exclusión de contratos y las acciones de derecho civil (como las reclamaciones por daños y perjuicios) son algunas de las consecuencias legales más graves que enfrentan las empresas en relación con la corrupción.

La corrupción también tiene serias consecuencias para el perpetrador. No solo el empleado puede perder su trabajo, también suele estar sujeto a multas elevadas u sentencias de prisión. Además, los perpetradores también pueden enfrentar acciones legales civiles adicionales (por ejemplo, reclamaciones por daños y perjuicios) por corrupción.

MAHLE Behr Spain S.A.U. durante el año 2020 no ha realizado ninguna aportación a fundaciones ni entidades sin ánimo de lucro.

## **6. SOCIEDAD.**

### **Responsabilidad social corporativa**

Como empresa que opera internacionalmente, aceptamos nuestras responsabilidades, hacia las personas que trabajan para nosotros y como parte de la sociedad. En MAHLE, las actividades corporativas y el compromiso social van de la mano. Con nuestras tecnologías eficientes en recursos, nuestras soluciones de productos sostenibles y nuestros modernos procesos de producción, estamos ayudando a reducir constantemente la presión sobre las personas y el medio ambiente. Y queremos seguir mejorando cada día.

En MAHLE, el compromiso con la sociedad y la asunción de responsabilidad social son elementos integrales de nuestra cultura corporativa. Como resultado, el Grupo MAHLE y sus empleados en muchos países han apoyado numerosos proyectos e iniciativas alrededor de las ubicaciones de MAHLE durante algunos años. Este compromiso voluntario se centra en los temas de interacción social, educación y lucha contra la pobreza y las enfermedades, a menudo en cooperación con la Fundación MAHLE.

A nivel local MAHLE Behr Spain, S.A.U. es la empresa de referencia en Montblanc, y en la comarca de la Conca de Barbera, provincia de Tarragona, en la que se encuentra ubicada y asume esa responsabilidad potenciando sus relaciones con instituciones locales de carácter cultural y deportivo.

En el año 2021, marcado todavía por los efectos de por la pandemia Covid-19 y sus consecuencias, MAHLE Behr Spain, S.A.U no ha patrocinado ningún evento social.

MAHLE es consciente de su responsabilidad legal, social y ambiental y está comprometida con estos principios, con un enfoque de las relaciones comerciales en continua búsqueda de la excelencia. Por ello, MAHLE para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales, sociales, ambientales y principios éticos ha desarrollado un código de conducta para los proveedores los cuales deben garantizar.

En el mismo código de conducta se define las condiciones de trabajo responsable con el cumplimiento de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, asegurando el rechazo al trabajo forzoso y el respeto a la edad legal, el compromiso con la diversidad en la fuerza laboral, ambiente inclusivo e igualdad de oportunidades, el respeto a la ley en cuanto a horas de trabajo y salarios el cumplimiento de las normativas de salud y seguridad y la libertad de asociación de los trabajadores.

MAHLE considera crucial armonizar el futuro con el progreso técnico, por ello mejora continuamente sus productos y procesos para garantizar el uso sostenible de los recursos y el uso eficiente de la energía, esperando el mismo enfoque de los proveedores y acordando con ellos el cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

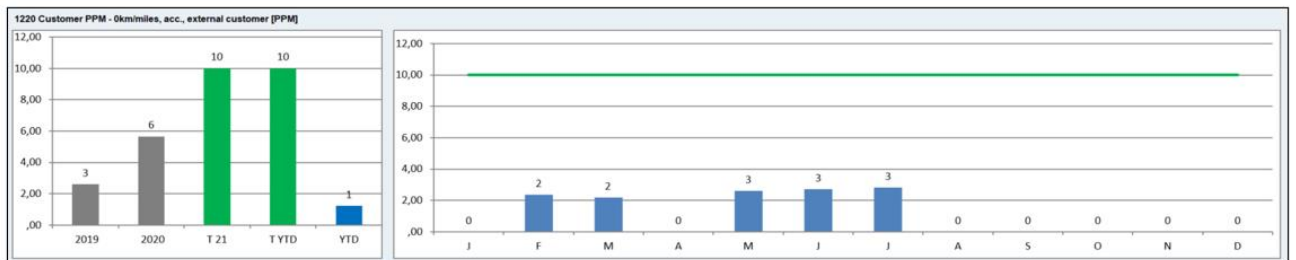
El proceso de mejora continua requiere de un sistema de evaluación y supervisión, por ello están definidos procesos generales para activación de nuevos proveedores, así como evaluación de los existentes donde las valoraciones sobre legalidad aplicable y enfoque a la gestión ambiental tienen un peso muy importante. El desempeño en estos aspectos por parte los proveedores son determinante para el desarrollo de las relaciones comerciales.

En cuanto a los sistemas de evaluación y supervisión de los proveedores, MAHLE Behr Spain, S.A., realiza mensualmente un seguimiento de la situación de nuestros proveedores, de acuerdo con los objetivos anualmente acordados. Del mismo modo, se genera un reporte mensual, dónde se recoge la situación de calidad proveedores, se identifican las no conformidades y se explican las acciones correctivas aplicadas. En el caso en que algún proveedor no cumpliera con los objetivos de calidad requeridos sistemáticamente durante un periodo de tiempo definido, entraría en un proceso corporativo estándar de escalación.



En cuanto a las medidas para la salud y seguridad de nuestros consumidores, en lo que se refiere a nuestros productos, éstos sólo pueden presentar riesgos de seguridad, de acuerdo con las especificaciones de nuestros clientes. Nuestro sistema de calidad se encarga de asegurar la trazabilidad de dichas características de seguridad en toda la documentación y procesos donde intervengan, así como el cumplimiento de las medidas que la garantizan. Anualmente se realizan auditorías internas y externas para comprobar el seguimiento de dicha trazabilidad.

En cuanto a los sistemas de reclamación, quejas y resolución de estas, MAHLE Behr Spain, S.A., realiza mensualmente un seguimiento de la satisfacción de nuestros clientes, mediante la revisión de nuestra situación en sus portales. Del mismo modo, se genera un reporte mensual, dónde se recoge la situación de calidad de la compañía, se identifican las no conformidades y se explican también cuáles son las acciones correctivas aplicadas. Dicho informe se reporta a nivel de Dirección local, así como la Dirección corporativa regional de Europa según se refleja en los siguientes gráficos por clientes.



Goods recipient	Notification	Description	line	Material	Defect location	Defect type		
2400411	MERCEDES-BENZ ESPANA S.A.	300117179	Filter element incorrectly placed	VITO/	C5709007	AC-UNIT ENT	Dryer	Component wrongly assembled
2400411	MERCEDES-BENZ ESPANA S.A.	300117491	Wrong filter P/N	VITO/	C5709007	AC-UNIT ENT	Filter	Label / Labeling incorrect
2400605	MAHLE BEHR GERENC. TÉRMICO BRASIL L	300118456	Part without washer	EUROC	CT025001	COOLANT TANK BOT ENT	Washer Bottle	Missing / wrong component
2400707	RENAULT SA	300116472	Leaky radiator in crimping	TRAFI	KW759001	LOW-TEMPERATURE RADIATOR	Radiator	leak rate
2400707	RENAULT SA	300118217	Leak condenser phase II	TRAFI	NC254001	CONDENSER CPL	Condenser	Leakage
2401411	PCAP SA	300114940	Flux on core	BVHZ	GN789001	CONDENSER CPL	Condenser	Contamination
2402117	TOFAS TUERK OTOMOBIL FABRIKAS AS	300117355	There is no connection screw in the fan	FIORI	W2614005	COOLING MODULE ASSY	Fan shroud	Missing / wrong component
2402117	TOFAS TUERK OTOMOBIL FABRIKAS AS	300119854	Connection screw came out	FIORI	W2614005	COOLING MODULE ASSY	Fan	Component wrongly assembled
2402124	SOCIETA' EUROPEA VEICOLI LEGGERI -	300117934	failure due to the fall of sleeves	DUCAT	PD850003	COOLER- CHARGE-AIR/COOLANT	Charge-air cooler	mechanical strength properties
2406465	SIT RAIL S.R.L.	300117098	Non-compliant condenser flange fixing	DUCAT	FA323010	COOLING MODULE	Condenser	Component wrongly assembled
2406465	SIT RAIL S.R.L.	300118930	Assembled a wrong condenser	DUCAT	N2820001	COOLING MODULE	Condenser	wrong material
2407076	FIAT GROUP AUTOMOBILES SPA	300114737	Cantidad de piezas recibidas incorrecto	RAM P	FL367010	COOLING MODULE	Cooling system complete	False delivery
2407076	FIAT GROUP AUTOMOBILES SPA	300116545	Missing Relay Screw	RAM P	FL367010	COOLING MODULE	Fan shroud	Missing / wrong component
2407076	FIAT GROUP AUTOMOBILES SPA	300119227	Broken relays	RAM P	FL367010	COOLING MODULE	Temperature fuse	component broken / cracked
2408706	FCA STABILIMENTO 141 - FGA MIRAFIOR	300119003	Leak by temperature sensor joint	500 N	MW693003	COOLING MODULE	Radiator	Leakage

● ○ ○ Year to Date & monthly value is out of target
 
○ ○ ○ Year to Date or monthly value is out of target
 

○ ○ Year to Date & monthly value is in target

Como se desprende de este grafico MAHLE Behr Spain, S.A.U. cumple con los objetivos de calidad.

## 7. INFORMACIÓN FISCAL.

El resultado (pérdida) obtenido en España por esta compañía en el ejercicio 2021 ascienden a 5.198.185,91 euros. Los impuestos sobre beneficios pagados correspondientes a los pagos fraccionados del ejercicio 2021 ascienden a 2.661.751,42 euros. Pendiente cálculo definitivo el cual se realizará durante el mes de Julio 2022.

Y por último ha recibido bonificaciones correspondientes a la seguridad social en cuanto a formación por un importe de 6.463,61 euros.