



CIE *Automotive*

*Estado de
Información No Financiera
(EINF) 2019*

Ley 11/2018, de 28 de diciembre en materia de información no financiera y diversidad

I. Modelo de negocio	2
II. Políticas	3
III. Riesgos a CP, MP y LP	5
IV. KPIs	10
V. Cuestiones medioambientales	11
1. Global medio ambiente	11
2. Contaminación	12
3. Economía circular y prevención y gestión de residuos	12
4. Uso sostenible de los recursos	14
5. Cambio climático	15
6. Protección de la biodiversidad	17
VI. Cuestiones sociales relativas al personal	18
1. Empleo	18
2. Organización del trabajo	21
3. Salud y seguridad	22
4. Relaciones sociales	23
5. Formación	25
6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	25
7. Igualdad	26
VII. Derechos humanos	26
VIII. Corrupción y soborno	28
IX. Sociedad	29
1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	29
2. Subcontratación y proveedores	30
3. Consumidores	32
4. Información fiscal	32
X. Trazabilidad de cumplimiento de la Ley de información no financiera y diversidad	34
XI. Verificación externa	39

I. Modelo de negocio

Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá:

- 1) su entorno empresarial,
- 2) su organización y estructura,
- 3) los mercados en los que opera,
- 4) sus objetivos y estrategias,
- 5) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.

CIE Automotive es un grupo industrial internacional que gestiona procesos de alto valor añadido. Esta concepción la aplica en la gestión, con una visión integral en todas las fases de la cadena de valor de sectores con buena proyección a largo plazo.

CIE Automotive es un proveedor de componentes y subconjuntos para el mercado global de automoción, con una actuación basada en la utilización de tecnologías complementarias y diversos procesos asociados. Crecemos de forma sostenida y rentable para posicionarnos como *partner* de referencia a través de la satisfacción de nuestros clientes con soluciones integrales, innovadoras y competitivas de alto valor añadido.

Pilares del modelo de negocio

- **Multilocalización:** más de 100 centros productivos en 16 países y 10 centros de investigación.
- **Diversificación comercial:** los clientes son tanto OEM (Fabricantes de automóviles) como TIER 1.
- **Multitecnología:** el Grupo fabrica en siete tecnologías: mecanizado, estampación y conformado de tubo, forja, plástico, inyección de aluminio, sistemas de techo y fundición; y cuenta con las siguientes familias de producto: sistemas de techo; carrocería, chasis y dirección; *Interior y Exterior Trim*; vehículos comerciales; motor; transmisión y caja de cambios.
- **Disciplina financiera:** calidad y flexibilidad en las instalaciones, altos retornos y conversión del EBITDA en caja operativa de más del 55%.
- **Gestión descentralizada:** por áreas geográficas y una red corporativa transversal.

Valores de CIE Automotive

- **Las personas:** respetando sus derechos fundamentales, y proveyéndoles de unas condiciones laborales justas. Fomentando su capacidad de iniciativa, creatividad e innovación, la participación y el trabajo en equipo, su capacidad de conseguir objetivos y añadir valor, la actitud positiva al cambio y a la mejora continua.
- **El medio ambiente:** manteniendo un enfoque preventivo, y trabajando para minimizar cualquier impacto negativo.
- **La transparencia en la gestión:** promoviendo la responsabilidad, la integridad y el compromiso con el trabajo bien hecho. Haciendo públicos de forma clara todos los datos relevantes de nuestra actividad para que éstos sean conocidos y comprendidos.
- **Los grupos de interés:** promoviendo unas relaciones honestas y respetando sus derechos. CIE Automotive reconoce nueve grupos de interés que interactúan con la empresa y se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de su actividad: accionistas, profesionales, clientes, socios de negocio, proveedores, sociedad, Administraciones Públicas, el sector en el que opera y financiadores.
- **La legalidad:** respetando la normativa nacional e internacional.

Para un mayor detalle de la información requerida (puntos 1) a 5) del apartado de la Ley), se puede acceder a la web corporativa del Grupo (www.cieautomotive.com), apartados:

- **Qué hacemos:** donde se detallan las diferentes tecnologías, productos y clientes de la compañía.
- **Inversores y Accionistas:** donde se encuentra la **presentación corporativa oficial de la compañía**, e informes que realiza la compañía con carácter anual y que son requerimiento de la CNMV, tales como el apartado 1 de las **Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2019**, o los apartados 1 y 2 del **Informe de Gestión**, incluido a continuación de las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio, donde se hace referencia al entorno, organización, estructura, evolución, objetivos y estrategia de la compañía.

II. Políticas

Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá:

1) Los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos.

2) Los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.

Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan:

1) El seguimiento y evaluación de los progresos y;

2) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.

CIE Automotive cuenta con una serie de Políticas Corporativas, elaboradas por cada uno de los departamentos responsables, que son de obligado cumplimiento para todos los integrantes de la compañía. Estas políticas fueron aprobadas por primera vez por el Consejo de Administración en diciembre 2015, y revisadas, actualizadas y vueltas a aprobar la mayor parte de ellas en 2019.

Políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

- Responsabilidad Social Corporativa.
- Compras.
- Compromiso RSC de los proveedores.
- Derechos Humanos.
- Anticorrupción y fraude.
- Acción social.

Políticas de Buen Gobierno

- SCIIF (Sistema de Control Interno de la Información Financiera).
- Control y gestión de riesgos.
- Gobierno corporativo.
- Remuneración de los consejeros.
- Política fiscal.
- Información y comunicación a los accionistas y a los mercados
- Política de remuneración al accionista.
- Política de selección de candidatos a consejero y diversidad en el Consejo de Administración.
- Política de contratación y relaciones con el auditor de cuentas.

El departamento de Cumplimiento es el responsable de la revisión continua y la mejora del sistema de control interno, así como de asegurar el cumplimiento de la normativa externa y de las políticas y de los procedimientos implantados para mitigar los principales riesgos legales, de corrupción y fraude. Asimismo, se encarga del Modelo de Prevención de Riesgos Penales y del establecimiento y desarrollo del marco ético de CIE Automotive.

En 2019, en colaboración con la empresa consultora Deloitte, se realizó un análisis de madurez del Modelo de Cumplimiento de la compañía, para alcanzar el nivel de madurez deseado por CIE Automotive.

Tareas realizadas

1. Analizar e identificar el universo regulatorio y los aspectos clave en materia de cumplimiento normativo.
2. Entendimiento de la situación actual del Modelo de Cumplimiento de CIE Automotive.
3. Solicitud de la información clave de la sociedad relacionada con el Modelo de Cumplimiento.
4. Entrevistas con los responsables de la compañía para identificar la situación actual y sus expectativas de grado de madurez objetivo.
5. Comparación de la situación actual en la que se encuentra la compañía con las mejores prácticas del mercado (Norma UNE 19601) en diferentes dimensiones:
 - a. **Gobierno y liderazgo:** Análisis de la asignación de roles y responsabilidades en materia de cumplimiento, y su relación con otros departamentos implicados. Análisis de la dotación de recursos efectuada a los órganos de Compliance.
 - b. **Normas, políticas y procedimientos:** Análisis de la normativa interna que, en conjunto, crea controles para abordar las áreas clave de riesgo ético y de cumplimiento a las que se enfrenta la organización.
 - c. **Identificación y evaluación de riesgos:** Análisis de la identificación y evaluación de riesgos penales efectuada, así como del desarrollo de procedimientos relacionados con contrataciones de terceros.
 - d. **Formación y comunicación:** Análisis de la estrategia de formación en materia de cumplimiento, y del Plan de Comunicación diseñado para la comunicación de expectativas y novedades en materia de cumplimiento y prevención de riesgos penales.
 - e. **Reporting:** Existencia de protocolos de información y comunicación de informes a los órganos de control correspondientes.
 - f. **Código de Conducta y canal de denuncias:** Existencia de un Código de Conducta y de un sistema de gestión de incidencias e investigaciones que capture, clasifique, priorice y asigne responsabilidad sobre las mismas.
 - g. **Supervisión:** Confiar la supervisión y funcionamiento del Modelo de Cumplimiento a un órgano con poderes autónomos de iniciativa y control.
 - h. **Compliance de terceros:** Existencia de un programa de cumplimiento integral para terceros que ayude a administrar las distintas áreas de riesgo a lo largo del ciclo de vida de las relaciones con terceros.
6. Elaboración del informe de diagnóstico y modelo de “situación objetivo” al que quiera aspirar CIE Automotive en un corto-medio plazo.
7. Identificación de los aspectos de mejora y *gaps* existentes en la información reportada actualmente a la Alta Dirección y Equipo Directivo, que permita a la compañía llegar a la situación objetivo en cada dimensión del Modelo de Madurez. A continuación se indican las acciones que se van a realizar entre 2019 y 2020 para las dimensiones analizadas:
 - a. **Gobierno y liderazgo:** Definir las funciones y responsabilidades en materia de Compliance correspondientes a la Alta Dirección (Directivos).
 - b. **Normas, políticas y procedimientos:** inclusión de nuevos controles dentro del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, e identificación de las filiales relevantes del Grupo en materia de Compliance Penal, analizando las diferencias con la legislación aplicable en España, y adaptando las actividades de control de cada país.
 - c. **Identificación y evaluación de riesgos:** se han incluido nuevos controles para mitigar los delitos penales de: daños informáticos, secreto de empresa, intimidad, fraude a la Hacienda Pública, delitos urbanísticos, contrabando,

cohecho/tráfico de influencias, y corrupción en los negocios. Además, de acuerdo con el contenido de la Circular de la Fiscalía General del Estado 1/2016 y las *best practices* en la materia, se va a proceder a detallar la metodología de evaluación de riesgos penales, basada en la metodología de gestión de riesgos incluida en la política corporativa de control y gestión de riesgos.

- d. **Formación y comunicación:** se va a actualizar e impartir un Plan de Formación en materia de cumplimiento, ética y prevención de riesgos penales, y se ha mejorado el sistema de comunicaciones internas y externas relativas a la ética y el Modelo de Cumplimiento, mediante la comunicación a todos los empleados, así como a las nuevas incorporaciones, de las directrices en materia de Cumplimiento mediante la realización de jornadas de formación específicas en la materia; publicaciones internas sobre todas aquellas actualizaciones realizadas del Modelo de Cumplimiento; o simplemente píldoras informativas sobre el Modelo de Cumplimiento, así como del Código de Conducta.
- e. **Reporting:** además de las comunicaciones habituales a las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento y de Responsabilidad Social Corporativa, así como a la Alta Dirección y Equipo Directivo, en 2020 se va a incluir dentro del Plan de Gestión de cada planta un cuadro de mando de información no financiera donde se van a reportar indicadores sobre los niveles de efectividad del modelo de cumplimiento.
- f. **Código de Conducta y canal de denuncias:** se va a trabajar en la introducción de cláusulas resolutorias en los contratos suscritos con terceros, que faculden a CIE Automotive para resolver los mismos en caso de mala praxis de la contraparte en relación con el Modelo de Cumplimiento o del Código de Conducta.
- g. **Supervisión:** se está trabajando en la mejora de los indicadores sobre los niveles de efectividad del modelo, deficiencias detectadas y, en su caso, seguimiento de planes en marcha sobre las recomendaciones de reportes anteriores.
- h. **Compliance de terceros:** se ha mejorado el análisis y estudio previo al inicio de relaciones profesionales o comerciales, minimizando así una potencial transferencia de responsabilidad al Grupo como consecuencia de la materialización de un riesgo de corrupción.

Toda la información relativa a las políticas corporativas y al Modelo de Cumplimiento se encuentra disponible en la web corporativa del Grupo, así como en los diferentes informes que realiza la compañía con carácter anual y que son requerimiento de la CNMV.

III. Riesgos a CP, MP y LP

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.

CIE Automotive está expuesto a una serie de riesgos propios de su actividad y de los mercados donde la desarrolla que, de materializarse, podrían hacer peligrar sus objetivos estratégicos. Para reducirlos a niveles tolerables, el grupo cuenta con una **Política de Control y Gestión de Riesgos** y se ha dotado de un Sistema de Gestión de Riesgos (SGR) basado en la metodología ISO 31000, que es responsabilidad del Consejo de Administración, quien delega en la Comisión de Auditoría y Cumplimiento su supervisión y correcto funcionamiento.

El SGR de CIE Automotive permite asegurar razonablemente que todos los riesgos significativos – estratégicos, operacionales, financieros (ver **Política sobre el Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF)**), de cumplimiento y ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) – son identificados, prevenidos, evaluados y sometidos a un seguimiento continuo. Dichos riesgos son aprobados por el Consejo de Administración y gestionados en función de los niveles de apetito y tolerancia a los mismos.

Con un compromiso fuerte y sostenido por parte de la Alta Dirección y el Equipo de Dirección, así como una planificación estratégica rigurosa, CIE Automotive pretende lograr un entorno donde exista la capacidad de trabajar con riesgos de manera controlada, gestionándolos de una manera activa, tratando de que, de su adecuada gestión y aportación de valor, surjan nuevas oportunidades.

Principios del sistema de gestión de riesgos

- Potenciar una visión constructiva del concepto de riesgo.
- Compromiso y competencia de las personas que participan en él.
- Utilizar un lenguaje común.
- Comunicación transparente en toda la organización.

Mapa de Riesgos

La elaboración anual del Mapa de Riesgos, aplicable para toda la organización, es el resultado del SGR y recae sobre la Alta Dirección y el Equipo de Dirección, quienes evalúan los riesgos previamente identificados desde una perspectiva residual considerando los controles que CIE Automotive ya tiene implantados para mitigar el posible efecto de esos riesgos, en base a su probabilidad de ocurrencia (pasada y futura) y su impacto (en tres dimensiones: económica, organizacional y reputacional). La probabilidad futura de ocurrencia se mide de la siguiente forma:

- **Alta:** La materialización del riesgo afectará a la organización de forma inminente (en el corto plazo).
- **Media:** La materialización del riesgo afectará a la organización en el plazo de dos a cinco años (medio plazo).
- **Baja:** La materialización del riesgo afectará a la organización en un plazo superior a cinco años (largo plazo).

Este proceso está coordinado por el Departamento de Cumplimiento, quien anualmente presenta el resultado a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento para su supervisión y aprobación, y posteriormente, esta informa al Consejo de Administración.

A continuación se listan los **principales riesgos no financieros** a los que se enfrenta el Grupo y que son evaluados para la elaboración del Mapa de Riesgos, clasificados en función de las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo:

Cuestiones medioambientales (apartado V):

- Impacto negativo del cambio climático en la consecución de los objetivos estratégicos.

Cuestiones relativas al personal (apartado VI):

- Garantizar la seguridad y salud de las personas del Grupo en el ejercicio de su actividad.
- Pérdida de la cultura corporativa, base del éxito del modelo de negocio de la compañía.
- No disponer de un plan de sucesión para el personal clave.
- Falta de equipo humano para mantener el crecimiento de la compañía.
- No disponer de una política de formación y de cantera.

Derechos Humanos (apartado VII):

- Incumplimiento del Código de Conducta por parte de las personas que forman el Grupo.

Corrupción y soborno (apartado VII):

- Fraude y corrupción.
- Incumplimiento de la legislación en cualquier región donde opera la compañía.
- Incumplimiento de los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, del que la compañía es socio firmante desde 2015.

Sociedad (apartado IX):

- Riesgo reputacional derivado de actividades no ligadas directamente a la operativa de la empresa.
- No alinear la cadena de suministro con los compromisos de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo.
- Cambio en las tendencias del mercado.
- Incumplimiento de las expectativas del cliente.
- Gestión del crecimiento inorgánico.
- Ciberseguridad.

Principales riesgos en 2019

A continuación se detallan los riesgos principales del Mapa de Riesgos de la compañía con **probabilidad media** de materializarse dentro del Plan Estratégico, y con un **impacto significativo** a nivel económico, organizacional y/o reputacional. Cabe destacar que ningún riesgo ha sido valorado con probabilidad alta de materializarse, ni con un impacto grave o muy grave.

- **Gestión del crecimiento inorgánico:** En línea con el Plan Estratégico, el actual ritmo de crecimiento inorgánico requiere de un mayor control de las operaciones e inversiones. Las nuevas incorporaciones requerirán un esfuerzo inicial para ajustar sus respectivas culturas y valores al modo de hacer, a los modos de gestión y a los umbrales de rentabilidad de CIE Automotive. Además, tener socios locales (*Joint Ventures* y/o *partners* con empresas y organismos tanto privados como públicos) que puedan ser foco de corrupción en el cumplimiento de normativas internacionales, puede generar conflictos y desconfianza que repercutan de forma directa en la evolución del negocio. Por ello, CIE Automotive está realizando un gran esfuerzo para inculcar el modelo de negocio y la cultura corporativa en las nuevas integraciones.
- **Cambio en las tendencias del mercado:** En el sector del automóvil se están produciendo cambios disruptivos de mercado para los que hay que estar preparado, y la compañía tiene que ser flexible para adaptarse a las necesidades actuales o futuras de los clientes. Las nuevas tecnologías del automóvil (como por ejemplo vehículos eléctricos o la evolución del motor diésel) reducen la demanda de algunos de nuestros productos estratégicos e introducen otros componentes (electrónica, etc.) para los que la compañía está analizando diferentes alternativas. Además, la entrada de la Factoría 4.0 puede implicar cambios en los que CIE Automotive tiene que seguir trabajando, como por ejemplo el impacto en la gestión de RRHH por el cambio en las competencias requeridas.
- **Falta de equipo humano para el crecimiento de CIE Automotive:** Gestionar el actual ritmo de crecimiento requiere de la consolidación y desarrollo de su mejor activo, las personas. Por ello, no solo se han mejorado las condiciones laborales del equipo humano actual, sino que además, estas son capaces de atraer talento a la organización. La estructura de recursos humanos ha de contar con el conocimiento, la habilidad, experiencia o autoridad necesaria para asumir responsabilidades de manera adecuada, y evitar en la medida de lo posible la saturación de los equipos de gestión de proyectos.
- **Fraude y corrupción:** Estamos asistiendo a un repunte del fraude (en cualquiera de sus categorías y regiones a nivel global), y CIE Automotive está trabajando en un objetivo doble: prevenir y atenuar posibles conductas irregulares, e informar al mercado de los mecanismos internos disponibles que garantizan la fiabilidad de la información financiera. En el entorno internacional actual con múltiples localizaciones, la exposición del Grupo es mayor y en consecuencia la posibilidad de tener casos de fraude también. Es por ello por lo que se está trabajando en fortalecer los controles antifraude. CIE Automotive dispone de un modelo de prevención de riesgos penales, mediante el cual identifica qué delitos pueden darse y establece los controles internos necesarios para mitigarlos o eliminarlos.

Planes de respuesta y supervisión

Durante el ejercicio 2019 se han realizado las siguientes acciones para minimizar los principales riesgos identificados en 2019, algunos de los mismos también considerados como principales en el Mapa de Riesgos de 2018.

- **Gestión del crecimiento inorgánico:** Con el objetivo de agilizar y optimizar la integración en el Grupo de las nuevas incorporaciones, la compañía está realizando las siguientes acciones:
 - o Participación del equipo gestor en las operaciones corporativas de M&A.
 - o Definición e implantación de un modelo de gestión claro que permita tomar el control de las nuevas compañías con rapidez.
 - o Fomentar la flexibilidad y disponibilidad de las personas internas clave para abordar el desembarco.
- **Cambio en las tendencias del mercado:** La compañía está trabajando para tener flexibilidad ante las nuevas tendencias y adaptarse así a las necesidades actuales o futuras de los clientes. Las principales líneas de actuación son las siguientes:
 - o Integrar en el portfolio piezas de vehículos eléctricos mediante la fijación de objetivos comerciales anuales.
 - o Focalizar el esfuerzo comercial en funciones no afectadas por la electrificación.
 - o Planificar la caída de motores diésel y saturar medios con motores de gasolina.
- **Falta de equipo humano para el crecimiento de CIE Automotive:** El departamento de RRHH corporativo en colaboración con la Alta Dirección y con las distintas áreas geográficas y Divisiones de Negocio, ha puesto en marcha un proyecto que incluye las siguientes iniciativas:
 - o Planes de contratación anuales de recién titulados con seguimiento personalizado desde cada División de Negocio.
 - o Planes de seguimiento personalizado de los perfiles con alto potencial.
 - o Plan de Desarrollo Profesional (PDP) para directivos y mandos intermedios de cada una de las Divisiones de Negocio.
- **Fraude y Corrupción:** El Grupo cuenta desde 2015 con un Modelo de Prevención de Riesgos Penales, actualizado en octubre 2019 en base al proyecto realizado en colaboración con el consultor externo Deloitte. La compañía se apoya en este modelo junto con su sistema de control interno, para asegurar el cumplimiento de la normativa externa y de las políticas y de los procedimientos implantados para mitigar este riesgo. Las tareas principales y planes de acción resultantes de la actualización del Modelo de Cumplimiento Normativo y de Prevención de Riesgos Penales están detallados en el apartado *II. Políticas*.

Riesgos mitigados durante el ejercicio

Gracias a las acciones realizadas durante el ejercicio 2019, se ha conseguido mitigar la probabilidad de materializarse de los siguientes riesgos, considerados prioritarios en 2018, y no considerados como prioritarios dentro del Mapa de Riesgos de 2019.

- **Incumplimiento del Código de Conducta:** Durante 2016 y 2017 la organización realizó la distribución y firma del Código de Conducta con alcance global, y durante los ejercicios 2018 y 2019 ha aprovechado el despliegue global de las Jornadas RSC para insistir en el cumplimiento del mismo, recordando que CIE Automotive dispone de un canal ético que es responsabilidad de la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa, bajo la gestión colegiada de la dirección corporativa de los departamentos de Recursos Humanos, Cumplimiento y Asesoría Jurídica, para que cualquier persona empleada del Grupo pueda formular denuncias sobre cuestiones ligadas al incumplimiento de las pautas de conducta indicadas. Esta labor ha derivado en la mayor distribución, conocimiento e implantación del mismo.
- **Ciberseguridad:** La ciberseguridad, entendida como la protección de activos de información, a través del tratamiento de amenazas que ponen en riesgo la información que es procesada, almacenada y transportada por los sistemas de información que se encuentran interconectados, se ha convertido hoy en día en uno de los mayores riesgos a los que se enfrentan las empresas. Es por ello que CIE Automotive comenzó en 2018 un proyecto para la protección de dichos activos con una metodología de reingeniería de procesos e ingeniería social, basada en los principales estándares de referencia internacional con objeto de gestionar la seguridad de la información en tiempo real, manteniendo la

trazabilidad de todos los procesos de gestión de seguridad. Los servicios sobre los que se ha trabajado tanto en 2018 y 2019 han sido:

- SOC (*Security Operations Center*).
- SIEM (*Security Information and Event Management*).
- *Incident Response*.

Además de estas líneas de actuación, también se ha trabajado en mejorar las políticas de acceso y uso de los sistemas de información, planes de contingencia ante pérdida de datos e instalaciones y mejora de antivirus.

- **Plan de sucesión para personal clave y Política de formación y de cantera:** El departamento de RRHH corporativo en colaboración con la Alta Dirección y con las distintas áreas geográficas y Divisiones de Negocio, ha trabajado en la elaboración de planes de sucesión de aquellos puestos clave para la consecución de los objetivos estratégicos de CIE Automotive, y se ha procedido a identificar a las personas sucesoras o estrategias a seguir, para asegurar que la compañía, en caso de no poder contar con ellas, no se verá afectada. Además, se han aumentado los planes de formación generales y personalizados, y muestra de ello es que en los últimos años se ha producido un incremento constante en el número de horas de formación.
- **Riesgo reputacional:** La relación con los grupos de interés se puede ver afectada por comentarios negativos en cualquier medio y causar un gran impacto en el mayor activo inmaterial de la organización, que es la imagen conseguida por su trayectoria y buen hacer empresarial. Ante esta situación, CIE Automotive ha reforzado su estrategia en Marketing y Comunicación, así como ha potenciado los canales abiertos con los grupos de interés, para mitigar y/o eliminar el riesgo asociado de no poder responder de manera inmediata y contundente.

Control de los riesgos en cada centro productivo

CIE Automotive ha definido, además, una sistemática de evaluación y priorización de riesgos a nivel de centro productivo y con alcance global. Esta evaluación involucra a todo el equipo directivo de cada planta y se realiza siguiendo el mapa de procesos, definiendo para cada uno de los mismos la tipología de riesgos que pueden afectarles y evaluándolos de forma binaria, en función de sus impactos y probabilidad de ocurrencia, estableciendo, en definitiva, una priorización de los mismos. Su minimización o eliminación, si esta fuese posible, se convertirá en un objetivo más a considerar dentro del plan de gestión de cada centro productivo.

Además, en las plantas ya realizan diferentes análisis de riesgos a través de herramientas como:

- AMFE (Análisis Modal de Fallos y Efectos) de productos y procesos productivos.
- Identificación y evaluación de impactos medio ambientales.
- Evaluación de riesgos de seguridad y salud de las personas.
- Evaluación del cumplimiento legal.
- DAFO.

Modelo de prevención de riesgos penales

El grupo cuenta desde 2015 con un Modelo de Prevención de Riesgos Penales, que ha sido actualizado en octubre 2019 en base al proyecto realizado en colaboración con el consultor externo Deloitte, cuyas tareas principales y planes de acción resultantes están detallados en el apartado *II. Políticas*, de este mismo informe. Existe una Unidad de Apoyo con poderes autónomos de iniciativa y control en el seno de la organización, que es la encargada de velar por el cumplimiento del Modelo de Prevención de Riesgos Penales. La compañía se apoya en este modelo como medida para luchar contra el blanqueo de capitales.

Mejora de los indicadores

De acuerdo con lo establecido en el Plan Estratégico 2016-2020, CIE Automotive trabaja en la concreción de indicadores que contemplen no sólo los riesgos SCIIF, sino también los riesgos de cumplimiento normativo penal, fiscal o de cualquier otra índole como estratégicos o ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza).

Impacto, supervisión y control

El resultado de la evaluación de riesgos de 2019 muestra la alineación del mapa de riesgos con la estrategia de CIE Automotive, así como la efectividad del sistema de control interno en el ámbito operativo, ya que durante el ejercicio no se ha materializado ninguno de los riesgos clave identificados.

La supervisión y control se realiza a través de los módulos *Risk Management* y *Process Control* de la herramienta SAP GRC operativa en todos los centros productivos de manera global, donde se incluyen para cada riesgo un determinado número de controles (en muchos de los casos de tipología automática), a realizar por las diferentes personas responsables, cuyo cumplimiento es monitorizado por el departamento de Cumplimiento del Grupo, y cuyo resultado es sometido a revisión por el departamento de Auditoría Interna dentro de su Plan Anual de Auditoría.

IV. KPIs

Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.

- Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de *Global Reporting Initiative*, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia.
- Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera.
- Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos.
- En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.

El Estado de Información No Financiera de CIE Automotive 2019 ofrece información sobre la actividad económica, financiera, social, medioambiental y de gobernanza de CIE Automotive S.A. y de sus sociedades participadas durante el ejercicio en los 16 países donde tiene presencia, y cuenta con la integración al perímetro del Grupo de las últimas incorporaciones: Aurangabad Electricals Limited, Inteva Roof Systems (actualmente CIE Golde) y Mapremex.

La información no financiera se muestra siguiendo los Estándares GRI versión 2016 como marco de reporte, y es auditada de forma independiente por el auditor PricewaterhouseCoopers, la misma sociedad que audita las Cuentas Anuales del Grupo. La Comisión de Auditoría y Cumplimiento es la encargada de asegurar su independencia.

Este informe se ha elaborado con la colaboración y supervisión de todos los responsables de los distintos departamentos y áreas:

- El responsable último de su elaboración y coordinación es el Departamento de Cumplimiento, si bien cuenta con la colaboración del Comité Transversal de RSC y el departamento de Controlling Corporativo.
- El responsable último de su aprobación y formulación junto con el Informe de Gestión, es el Consejo de Administración, a quien la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa informa periódicamente sobre los temas más significativos en materia ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza).

En este informe se desarrollan los **asuntos relevantes identificados en el análisis de materialidad** realizado en 2017 a sus grupos de interés, así como en las encuestas realizadas en 2018 durante las Jornadas de RSC a 140 directivos de la organización en Brasil, EE.UU., México, India y China; y son los siguientes: atracción y retención del talento; ética; gobierno corporativo; cumplimiento; gestión de riesgos; satisfacción del cliente; transparencia fiscal; gestión responsable de la cadena de suministro; cambio climático; seguridad y salud de las personas; derechos humanos; innovación y eficiencia; y ciberseguridad.

CIE Automotive tiene presentes a lo largo de todo el proceso de recopilación y presentación de la información financiera y no financiera los principios de transparencia, relevancia, comparabilidad, periodicidad, claridad y fiabilidad, necesarios para garantizar la calidad de la información reportada.

Para completar la información sobre las actividades del grupo a lo largo del año, se pueden consultar los documentos legales disponibles en la web corporativa: Cuentas Anuales e Informe de Gestión, Informe Anual de Gobierno Corporativo e Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, así como todas las presentaciones publicadas sobre diferentes aspectos del Grupo o en el resto de apartados destinados a los diferentes grupos de interés.

V. Cuestiones medioambientales

1. Global medio ambiente

- 1) 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.
- 2) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.
- 3) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.

CIE Automotive dispone de un departamento corporativo de Medio Ambiente responsable de establecer las directrices y coordinar las acciones en esta materia para todas las plantas que forman parte del Grupo. La gestión de la información se realiza a través de diferentes medios, tales como la intranet corporativa.

CIE Automotive aborda su compromiso medioambiental manteniendo un enfoque preventivo. El riesgo accidental está cubierto por la póliza global de Responsabilidad Civil de la compañía, no así el gradual que ha empezado a cubrirse en diciembre 2019 para las siguientes plantas españolas:

- CIE Alcasting, con tecnología de aluminio.
- CIE Amaya, con dos tecnologías: aluminio y mecanizado.
- Las tres plantas de España IPPC (*Integrated Pollution Prevention Control*), o por sus siglas en castellano, AAI (Autorización Ambiental Integrada): CIE Galfor (tecnología de forja), CIE Inyectametal y CIE Vilanova (ambas con tecnología de aluminio).

El límite establecido de la póliza de contaminación gradual para estas cinco plantas es de 3 millones de euros. Además, la compañía está trabajando en minimizar los impactos negativos que pudieran tener su actividad de fabricación y distribución de componentes y sistemas de techo para la industria de la automoción, tal y como se recoge en la Misión, Visión y Valores y en la Política de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos.

Con este propósito, la compañía fabrica sus productos intentando que tengan el menor impacto ambiental posible, introduce medidas de eficiencia energética en sus procesos e instalaciones, utiliza de forma racional el agua y las materias primas, y lleva a cabo una gestión adecuada de los residuos.

Durante este ejercicio, la compañía ha adecuado sus instalaciones productivas a las condiciones exigidas por la legislación medioambiental de los países donde se encuentra ubicada. Para ello, ha realizado inversiones destinadas a la minimización del impacto medioambiental, protección y mejora del medio ambiente, y ha incurrido en gastos derivados de actuaciones medioambientales, que corresponden básicamente a los gastos originados por la retirada de residuos, consultoría, mediciones y certificaciones ambientales. Los importes, tanto de las inversiones realizadas, como de los gastos devengados durante el ejercicio 2019 para la protección y mejora del medio ambiente han ascendido a 6,9 millones de euros.

A lo largo de los últimos años se está trabajando en que todas las plantas de CIE Automotive logren la triple certificación ambiental: ISO 14001, ISO 45001 (antes OHSAS 18001) e IATF (certificación que sustituye a la antigua ISO/TS 16949).

Certificación	Nº plantas certificadas 2018	Nº plantas certificadas 2019
IATF 16949	81	97
ISO 14001	68	80
ISO 45001	41	56

Al igual que en 2018, en 2019 no se recibieron multas significativas por el incumplimiento de leyes y regulaciones en el ámbito ambiental. Se consideran multas significativas aquellas por importe superior a 30.000 euros.

2. Contaminación

- 1) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.
- 2) Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.

CIE Automotive dispone de sistemas de gestión ambiental basados en la norma ISO 14001 con los que asegura que no se superen los niveles de la normativa vigente local al respecto. En el apartado V. *Cuestiones medioambientales* subapartados 4. *Uso sostenible de los recursos* y 5. *Cambio climático* de este mismo informe se ofrece información acerca del uso por parte de la compañía de energía procedente de fuentes renovables, de donde se destaca que el 100% de la energía consumida en las plantas de España procede de fuentes renovables.

Con el objetivo de hacer una evaluación más precisa de su impacto ambiental, la compañía trabajó en 2019 en el desarrollo de un nuevo indicador que se ha incluido en el Mapa de Procesos: el **precio del carbono**, calculado en EUA (Derechos de Emisión Europeos, por sus siglas en inglés). Este término se refiere a considerar la contaminación o la llamada externalidad negativa de emitir gases de efecto invernadero (GEI) como un coste económico o, como su propio nombre indica, un precio a las emisiones de carbono. No obstante, CIE Automotive no participa en el mercado mundial de emisiones y por tanto es un coste ficticio que no afecta a su cuenta de resultados.

Este valor se une al coste medioambiental sobre ventas, incorporado en 2018, que considera coste todo aquello que tiene relación con la gestión ambiental del proceso productivo, desde la entrada de energía y agua hasta la salida con los residuos generados y su gestión final.

Por último, CIE Automotive tiene sus instalaciones en polígonos industriales, de modo que el ruido que es medido y controlado, no es un factor significativo en la actividad de la compañía. Además, la contaminación lumínica no se considera material para el Grupo y no se incluye información al respecto en este informe.

3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Economía circular

CIE Automotive avanza en diferentes frentes para acercarse a la economía circular con el objetivo de reducir tanto la entrada de los materiales como la generación de residuos, cerrando los bucles o flujos económicos y ecológicos de los recursos.

Proveedores:

- Materias primas: fomentando la compra de materias primas procedentes de procesos de reciclado, sobre todo acero y aluminio, que son los materiales de mayor uso en sus procesos industriales.
- Energía: potenciando la compra de energía eléctrica procedente de fuentes renovables. En este momento en torno al 100% de la energía comprada en España es de esta procedencia (en el cuadro resumen de energía se puede ver en detalle por área geográfica su origen).

Proceso interno:

- Reutilizando en su proceso los residuos generados. Esto tiene mucha importancia en sus procesos de aluminio, pero además también en el proceso de fundición de acero. En la inyección de plástico, por exigencias técnicas, se recicla internamente en menor medida.
- Potenciando la reciclabilidad de los residuos.

Proceso de venta: Uso del embalaje retornable en colaboración con sus clientes.

Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.

CIE Automotive potencia la reciclabilidad de sus residuos buscando gestores capaces de dar un segundo uso a los mismos, enviando a vertedero la menor parte de ellos. En el cuadro siguiente se muestra el total de residuos industriales destinados a reciclaje:

Indicador	Definición	Unidad	2018	2019
GRI 306-2	Residuos industriales peligrosos gestionados	TM	26.907	25.239
	Residuos industriales no peligrosos gestionados		348.470	339.856
	Total		375.377	365.095

Además, CIE Automotive cuenta con un sistema de reciclado que permite reutilizar internamente miles de toneladas de retornos procedentes de sus diferentes procesos productivos, fomentando así la economía circular antes mencionada.

Sistemas de reciclado por tecnología:

- **Aluminio:** genera elevadas cantidades de retornos como bebederos, mazarotas, piezas de arranque, etc., procedentes del proceso de inyección o viruta del proceso de mecanizado, que se reincorporan nuevamente al proceso de fusión interno del aluminio.
- **Plástico:** recicla los bebederos y otros retornos procedentes de su proceso de inyección.
- **Estampación, forja y mecanizado:** donde el Grupo genera el mayor volumen de residuos debido al uso del acero, que al no poder ser reciclado íntegramente dentro de las plantas del Grupo, se vende a diferentes proveedores locales para su completa reutilización.

El resto de los residuos generados que no pueden ser reciclados internamente son enviados a gestores de residuos, donde priorizan su reciclado sobre su depósito en vertederos.

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

Si bien la gestión de alimentos no es parte de la actividad principal de CIE Automotive, todas aquellas plantas en las que existe servicio de cantina o cuentan con maquinaria de venta de alimentos para los trabajadores, sean estos servicios subcontratados o no, se someten a las más estrictas normas de calidad y seguridad alimenticia, y evitan, en la medida de lo posible, cualquier desperdicio de los alimentos.

4. Uso sostenible de los recursos

El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.

CIE Automotive consume agua y su gestión adecuada es prioritaria para la compañía, dado que la necesita para la refrigeración de materiales a altas temperaturas. Con el propósito de cumplir con las limitaciones locales de reducir al máximo los vertidos y potenciar el reciclaje, la compañía dispone de sistemas e instalaciones propias para el tratamiento del agua.

Indicador	Definición	Unidad	2018	2019
GRI 303-1 (i)	Superficiales	m ³ / año	306.015	328.251
GRI 303-1 (ii)	Subterráneas		212.896	355.167
GRI 303-1 (iii)	Pluviales		28.199	31.808
GRI 303-1 (v)	Red pública		1.045.628	934.006
GRI 303-1	Total		1.592.738	1.649.232

Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.

La compañía somete a revisión constante todos los procesos para hacer un uso responsable de las materias primas. Como ejemplo de estas buenas prácticas cabe destacar la búsqueda constante de la reducción del peso bruto de los productos que fábrica la compañía, aspecto clave para mejorar la eficiencia de la materia prima, y en línea con la tendencia del mercado para el aligeramiento de los vehículos. Además, de esta forma se evita la generación de residuos, se disminuye el consumo de energía y otros productos necesarios del proceso de fabricación.

Indicador	Definición	Unidad	2018	2019
GRI 301-1	Materia prima utilizada	Kg	1.472.819.976	1.510.283.589
GRI 301-2	Materia prima valorizada	Kg	460.625.898	411.191.542
		%	31%	27%

Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.

En los últimos años CIE Automotive ha conseguido importantes avances en materia de eficiencia energética, una tarea prioritaria porque contribuye a disminuir el impacto de su huella ambiental y supone un importante aumento de la competitividad.

Las tecnologías más demandantes, inyección de aluminio y forja de acero, son las que van a la cabeza en esta cuestión con actuaciones muy diversas que van desde la eficiencia en el uso del aire comprimido (con el aprovechamiento del calor generado por los propios compresores de aire y una correcta gestión de la red de distribución, los motores eléctricos, los hornos, etc.), hasta pequeños detalles como la correcta iluminación.

Indicador	Definición	Unidad	2018	2019
GRI 302-1 (D)	Energía, consumo directo (combustibles)	Gjulios	1.608.941	1.662.755
GRI 302-1 (I)	Energía, consumo indirecto (electricidad):		3.924.977	3.955.226
	- Electricidad		2.216.060	2.093.458
	- Electricidad de origen renovable		1.708.917	1.861.768
GRI 302-1	Total		5.533.918	5.617.981

Intensidad energética

Indicador	Definición	Unidad	2018	2019
GRI 302-3 (D)	Energía, consumo directo (combustibles)	Gjulios/K€	0,53	0,48
GRI 302-3 (I)	Energía, consumo indirecto (electricidad):		1,30	1,14
	- Electricidad		0,73	0,60
	- Electricidad de origen renovable		0,56	0,54
GRI 302-3	Total		1,83	1,62

En esta área, queremos destacar que el 100% de la energía consumida en las plantas de España procede de fuentes renovables.

5. Cambio climático

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.

En los últimos años, la industria del automóvil ha conseguido reducir las emisiones contaminantes de los vehículos, si bien las últimas regulaciones para luchar contra el cambio climático, las más restrictivas en Europa y China, están obligando a los fabricantes y a sus proveedores a implantar soluciones adicionales para reducir su huella ambiental.

El sector de proveedores de automoción está comprometido con el logro de los objetivos de descarbonización del **Acuerdo de París**, aportando tecnología y apoyando el diseño de un marco regulatorio eficiente y efectivo que permita preservar el empleo y la competitividad de una parte vital de la industria europea. Desde hace décadas, toda la cadena de valor que conforma el sector español de automoción está realizando fuertes inversiones en I+D+i para poner en el mercado vehículos cada vez más limpios y eficientes, de acuerdo con las siguientes tendencias:

- Electrificación de nuevos componentes.
- Reducción del tamaño del motor.
- Vehículos más ligeros.
- Espacios interiores más confortables.

CIE Automotive a través de toda su cadena de valor tiene un impacto sobre el clima y en consecuencia asume la responsabilidad de la compañía respecto del cambio climático. Por ello, todas las acciones que realiza el Grupo en materia medioambiental van de un modo u otro encaminadas a la minimización de este impacto.

Siendo inevitable para la actividad de la compañía el uso, utilización y consumo de materias primas, agua y energía, éste se gestiona mediante un análisis de riesgos anual en cada una de las localizaciones, basado en los estándares ISO 14001, y bajo una continua monitorización.

Emisiones de CIE Automotive

Indicador	Definición	Unidad	2018	2019
GRI 305-1	Emisiones directas	CO ₂ TM	94	96
GRI 305-2	Emisiones indirectas		365	355
GRI 305	Total		459	451

A continuación indicamos cuál es el ahorro de emisiones por la compra de energía procedente de fuentes renovables.

Intensidad de las emisiones

Indicador	Definición	Unidad	2018	2019
GRI 305-2	Emisiones indirectas	CO ₂ TM	138	146

Indicador	Definición	Unidad	2018	2019
GRI 305-4 (D)	Emisiones directas	CO ₂ TM /k€	0,03	0,03
GRI 305-4 (I)	Emisiones indirectas		0,12	0,10
GRI 305-4	Total		0,15	0,13

En 2019 CIE Automotive ha lanzado un proyecto para el cálculo de la Huella Ambiental Corporativa (HAC). Este proyecto se realiza en colaboración con IHOBE (sociedad pública de gestión ambiental perteneciente al Gobierno Vasco), basado en la herramienta RECIPE, y permitirá evaluar el impacto ambiental de cada planta productiva del Grupo.

La evaluación de la HAC, consta de cinco etapas que comienzan con la definición de los objetivos y finaliza con una interpretación de los resultados de los impactos ambientales correspondientes a las entradas y salidas que se producen dentro de la organización.

Pasos para el cálculo de la HAC:

1. Definición de los **objetivos** del estudio.
2. Definición del **alcance** del estudio.
3. Recopilación del **inventario** de uso de recursos y emisiones.
4. Evaluación del **impacto**.
5. Interpretación de los **resultados**.

Se evaluarán 17 categorías de impacto, desde la destrucción de la capa de ozono hasta la transformación del suelo natural. Un primer prototipo ha sido desarrollado en una planta durante 2019 con resultados positivos y a lo largo de 2020 se empezará a aplicar en diferentes plantas del Grupo.

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.

Alineados con la Agenda 2030 de Naciones Unidas, CIE Automotive ha establecido unos objetivos ambientales a cumplir por cada una de las plantas y regiones donde opera, basados en los estándares de *Global Reporting Initiative* (GRI).

	GRI	Descripción	Objetivo anual	Objetivo Agenda 2030
Energía	302-1	Consumo energético dentro de la organización Reducción del consumo energético (electricidad) Reducción del consumo energético (gas)	2%	20%
	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1) Reducción de las emisiones GEI	2%	
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) Incremento de la energía eléctrica procedente de fuentes renovables	5%	100%
Residuos	301-2	Insumos reciclados		
	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación Disminución de la cantidad total de residuos generados Incremento de los residuos destinados a reciclaje	5% 5%	90%
Agua	303-1	Extracción de agua por fuente Reducir el consumo de agua Incrementar el uso de agua reciclada	2% 2%	

6. Protección de la biodiversidad

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.

CIE Automotive desarrolla su actividad en entornos o polígonos industriales, de modo que se considera que la afección a la biodiversidad no es significativa, y por tanto no se considera material para el Grupo y no se incluye información al respecto en este informe.

VI. Cuestiones sociales relativas al personal

1. Empleo

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional

2018	Hombres (H)			Total H	Mujeres (M)			Total M	Total
	<30	30-50	>50		<30	30-50	>50		
Comité de Dirección	-	3	4	7	-	3	-	3	10
Directivos	10	462	211	683	4	44	17	65	748
Titulados	1.469	2.914	680	5.063	286	588	118	992	6.055
Oficiales	4.449	7.311	1.947	13.707	679	1.680	383	2.742	16.449
Total	5.928	10.690	2.842	19.460	969	2.315	518	3.802	23.262

2019	Hombres (H)			Total H	Mujeres (M)			Total M	Total
	<30	30-50	>50		<30	30-50	>50		
Comité de Dirección	-	2	4	6	-	4	-	4	10
Directivos	13	618	240	871	11	85	15	111	982
Titulados	1.877	3.721	770	6.368	389	722	141	1.252	7.620
Oficiales	5.294	8.787	2.221	16.302	767	1.961	482	3.210	19.512
Total	7.184	13.128	3.235	23.547	1.167	2.772	638	4.577	28.124

Número total y distribución de personas empleadas por país

País	2018	2019
India	6.391	8.772
México	4.545	5.318
Brasil	3.652	3.499
España	2.602	2.490
China	755	1.763
EE.UU.	1.678	1.652
Alemania	834	1.058
Eslovaquia	243	829
República Checa	794	707
Rumanía	328	616
Francia	371	346
Portugal	330	317
Italia	280	284
Lituania	231	242
Marruecos	41	132
Rusia	111	92
Países Bajos	0	5
Guatemala	1	1
Inglaterra	75	1
Total	23.262	28.124

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.

	2018	2019
Contrato indefinido	19.019	22.738
Contrato temporal	4.243	5.386
Total personas	23.262	28.124
Jornada completa	23.097	27.933
Jornada parcial	165	191
Total personas	23.262	28.124

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.

En **2019**, el **promedio anual de contratos indefinidos** ha sido de 19.357 para los hombres y de 3.878 para las mujeres; de 5.767 para los empleados menores de 30 años, de 13.960 para los empleados entre 30 y 50 años y de 3.509 para los mayores de 50 años. Por otro lado, el promedio anual de contratos indefinidos para los directivos ha sido de 930, de 6.966 para los titulados (donde incluimos a los graduados, técnicos y administrativos), y de 15.339 para los oficiales.

En **2018**, el **promedio anual de contratos indefinidos** fue de 15.487 para los hombres y de 3.023 para las mujeres; de 4.580 para los empleados menores de 30 años, de 11.049 para los empleados entre 30 y 50 años y de 2.880 para los mayores de 50 años. A su vez, el promedio anual de contratos indefinidos para los directivos fue de 703, de 5.218 para los titulados (donde incluimos a los graduados, técnicos y administrativos), y de 12.588 para los oficiales.

En **2019**, el **promedio anual de contratos temporales** ha sido de 4.623 para los hombres y de 779 para las mujeres; de 2.960 para los empleados menores de 30 años, de 2.083 para los empleados entre 30 y 50 años y de 360 para los mayores de 50 años. Por otro lado, el promedio anual de contratos temporales para los directivos ha sido de 74, de 827 para los titulados (donde incluimos a los graduados, técnicos y administrativos), y de 4.502 para los oficiales.

En **2018**, el **promedio anual de contratos temporales** fue de 3.837 para los hombres y de 734 para las mujeres; de 2.444 para los empleados menores de 30 años, de 1.805 para los empleados entre 30 y 50 años y de 322 para los mayores de 50 años. A su vez, el promedio anual de contratos temporales para los directivos fue de 70, de 882 para los titulados (donde incluimos a los graduados, técnicos y administrativos), y de 3.620 para los oficiales.

En **2019**, el **promedio anual de contratos a tiempo completo** ha sido de 23.849 para los hombres y de 4.569 para las mujeres; de 8.659 para los empleados menores de 30 años, de 15.962 para los empleados entre 30 y 50 años y de 3.797 para los mayores de 50 años; un promedio anual de 1.001 contratos a tiempo completo para los directivos, de 7.709 para los titulados (donde incluimos a los graduados, técnicos y administrativos), y de 19.708 para los oficiales.

En **2018**, el **promedio anual de contratos a tiempo completo** fue de 19.221 para los hombres y de 3.696 para las mujeres; de 6.898 para los empleados menores de 30 años, de 12.853 para los empleados entre 30 y 50 años y de 3.165 para los mayores de 50 años. Por otro lado, el promedio anual contratos a tiempo completo para los directivos fue 778, de 6.083 para los titulados (donde incluimos a los graduados, técnicos y administrativos), y de 16.056 para los oficiales.

En **2019**, el **promedio anual de contratos a tiempo parcial** ha sido de 132 para los hombres y de 88 para las mujeres; de 68 para los empleados menores de 30 años, de 81 para los empleados entre 30 y 50 años y de 71 para los mayores de 50 años. Por otro lado, el promedio anual de contratos a tiempo parcial para los directivos ha sido de 4, de 84 para los titulados (donde incluimos a los graduados, técnicos y administrativos), y de 133 para los oficiales.

En **2018**, el **promedio anual de contratos a tiempo parcial** fue de 98 para los hombres y de 66 para las mujeres; de 40 para los empleados menores de 30 años, de 65 para los empleados entre 30 y 50 años y de 60 para los mayores de 50 años. A su

vez, un promedio anual de contratos a tiempo parcial para los directivos de 3, de 59 para los titulados (donde incluimos a los graduados, técnicos y administrativos), y de 102 para los oficiales.

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

2018	Hombres (H)			Total H	Mujeres (M)			Total M	Total
	<30	30-50	>50		<30	30-50	>50		
Directivos	0	26	21	47	0	2	1	3	50
Titulados	118	249	43	410	41	57	2	100	510
Oficiales	444	538	138	1.120	105	195	35	335	1.455
Total	562	813	202	1.577	146	254	38	438	2.015

2019	Hombres (H)			Total H	Mujeres (M)			Total M	Total
	<30	30-50	>50		<30	30-50	>50		
Directivos	1	11	16	28	1	3	2	6	34
Titulados	113	279	38	430	28	62	9	99	529
Oficiales	359	480	157	996	74	185	40	299	1.295
Total	473	770	211	1.454	103	250	51	404	1.858

Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas 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 brecha salarial en CIE Automotive es del 5%, con una remuneración promedio anual bruta para los hombres de 15.450 euros y de 14.750 euros para las mujeres. En 2018 la brecha era del 13%, con una remuneración promedio anual bruta para los hombres de 15.641 euros y de 13.532 euros para las mujeres.

Asimismo, las personas empleadas menores de 30 años cuentan con una remuneración promedio anual bruta de 7.786 euros, las de entre 30 y 50 años con 15.805 euros y las mayores de 50 con 29.690 euros. En 2018, las personas empleadas menores de 30 años contaban con una remuneración promedio anual bruta de 8.335 euros, las de entre 30 y 50 años con 15.941 euros y las mayores de 50 con 28.706 euros.

Los directivos de CIE Automotive perciben una remuneración promedio anual bruta de 52.771 euros, los titulados un promedio de 18.799 euros y los oficiales un promedio de 12.081 euros. En 2018, los directivos percibían una remuneración promedio anual bruta de 52.374 euros, los titulados de 17.756 euros y los oficiales de 13.013 euros.

Todas las remuneraciones promedio anuales brutas anteriormente mencionadas se calculan sumando la totalidad de personas empleadas de CIE Automotive existentes en la categoría a desglosar, sin tener en consideración su procedencia o lugar de trabajo.

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.

La Política de Remuneraciones de CIE Automotive establece que la retribución de los consejeros debe adecuarse a la dedicación y responsabilidad asumidas, y ser acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables a nivel nacional e internacional, tomando en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas.

Principios básicos de la política de remuneraciones

- Retribuir adecuadamente la dedicación y responsabilidad asumidas por los consejeros, de acuerdo con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e

implantación internacional.

- Asegurar que la remuneración contribuye de forma directa a la consecución de los objetivos estratégicos de CIE Automotive.
- Asegurar una correcta atracción, motivación y retención de los mejores profesionales.

La remuneración media en euros 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, ha sido la siguiente:

2018	Total personas	Hombres	Remuneración media €	Mujeres	Remuneración media €
Consejeros*	5	5	1.102.548	0	-
Alta Dirección	10	7	675.351	3	495.932

*Consejeros con remuneración: dos ejecutivos, dos independientes y el presidente.

2019	Total personas	Hombres	Remuneración media €	Mujeres	Remuneración media €
Consejeros*	5	5	1.357.000	0	-
Alta Dirección	9	5	954.000	4	307.000

*Consejeros con remuneración: dos ejecutivos, dos independientes y el presidente.

Para un mayor detalle, se pueden consultar las Notas *Gastos por prestaciones a los empleados y Transacciones con partes vinculadas* de las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre 2019 de CIE Automotive, y el Informe Anual de Retribuciones de los Consejeros 2019 y la Política de Remuneraciones, ambos documentos disponibles en la web corporativa.

Implantación de políticas de desconexión laboral.

En total, son siete las plantas de CIE Automotive, distribuidas en cinco países (Alemania, Francia, Eslovaquia, Brasil y China), las que cuentan con una política de desconexión laboral para asegurar que se toman las medidas necesarias para garantizar la desconexión digital (ordenadores, móviles de empresa, etc.) fuera del horario laboral, así como durante permisos y vacaciones.

Empleados con discapacidad.

CIE Automotive da empleo a 363 personas con algún tipo de discapacidad, un 1,3% de su plantilla actual (en 2018 el total era de 366 personas) y, como muestra del compromiso del Grupo con el empleo diverso, es miembro del Consejo Asesor del Foro Inserta en el País Vasco, liderado por ONCE, con el objetivo de facilitar la integración y empleabilidad de personas con cierto grado de discapacidad.

2. Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo.

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

Anualmente se lanzan encuestas a todas las plantas acerca de la organización del tiempo de trabajo y las medidas destinadas a la conciliación laboral.

En 2019, el 70% de las localizaciones contaban con medidas destinadas a facilitar la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de la paternidad por parte de ambos progenitores.

Algunos ejemplos de estas medidas son: flexibilidad horaria en la entrada y la salida al centro de trabajo, la adecuación de la

jornada laboral para preservar el entorno familiar, posibilidad de teletrabajo, la concesión de días adicionales de baja por paternidad y maternidad, además de los ya establecidos por ley, y medidas de protección a las mujeres embarazadas.

Número de horas de absentismo.

En 2019 el absentismo de la compañía ha sido del 5%, lo que supone más de tres millones veinte mil horas de absentismo, mismo dato que en 2018, en el que la tasa fue del 5% (con más de tres millones de horas de absentismo).

CIE Automotive utiliza la versión más prudente de este concepto al considerar absentismo toda ausencia al trabajo, como pueden ser las derivadas de accidente laboral o común, las bajas de larga duración o los permisos de maternidad y paternidad, exceptuando las vacaciones.

3. Salud y seguridad

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales; desagregado por sexo.

La compañía mantiene un enfoque preventivo para garantizar la seguridad, salud y bienestar de sus empleados: observa estándares superiores a los requisitos legales establecidos en cada país, imparte formación a los trabajadores en consonancia con su centro de trabajo y con su actividad y controla la efectividad de las mejoras mediante auditorías internas. La prevención de riesgos laborales se articula en torno al Plan Estratégico de Prevención 2020, aprobado en 2017, que sigue los siguientes ejes:

- **Indicadores:** Mejora continua de los indicadores de frecuencia y gravedad y reducción del número de accidentes.
- **CIE SAFETY:** Implantación de un cuestionario de autoevaluación en todas las plantas. Dicho cuestionario tiene un objetivo de cumplimiento del 85% y exige la implantación de medidas concretas en los planes anuales de prevención para mejorar los resultados obtenidos.
- **ISO 45001 (antes OHSAS 18001):** la totalidad de los centros productivos (del perímetro de 2017) debe obtener la certificación en 2020, y las nuevas plantas deberán obtenerla como máximo tres años después de su integración.

A nivel organizativo, CIE Automotive cuenta con un servicio de prevención ajeno que cubre las cuatro especialidades preventivas y con un coordinador en materia de Prevención de Riesgos Laborales en cada una de las plantas productivas, más de 100 personas a nivel global. La prevención se complementa con un departamento corporativo que audita periódicamente las plantas, mantiene la intranet corporativa y sirve de interlocutor para los temas relacionados con prevención de riesgos laborales.

A nivel de planta, el personal de PRL (Prevención de Riesgos Laborales) verifica mediante inspecciones la idoneidad de las instalaciones, realiza simulacros de emergencia, imparte formación, participa en la investigación de incidentes y realiza actividades de concienciación. Cada planta dispone de su propio plan de PRL, elaborado a partir de un sistema marco, que es sometido permanentemente a la auditoría de los sistemas de gestión de riesgos laborales del grupo. Esta actividad permite, por una parte, adaptar las medidas preventivas a cada planta y, por otra, evaluar la eficacia del conjunto de actividades en materia de riesgos laborales. Anualmente, se establecen planes de acción individuales para alcanzar los objetivos de mejora fijados en función del desempeño del año anterior.

Siniestralidad	Hombres	Mujeres	Total
2018	461	56	517
2019	517	50	567

	2018	2019
Índice de Frecuencia	9,1	9,7
Índice de Gravedad	0,2	0,17

Enfermedades profesionales	2018	2019
Hombres	5	16
Mujeres	8	9
Total	13	25

4. **Relaciones sociales**

Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.

La compañía respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, manteniendo el diálogo con los representantes de los trabajadores en las plantas europeas, pero también en aquellos países de menor tradición sindical. Las relaciones con los empleados se basan en el respeto y la transparencia. La comunicación con los trabajadores se hace, principalmente, a través del cuadro de mando y la intranet de la empresa. Existe, además, una revista de comunicación interna de carácter semestral, "Noticias", donde la compañía revela los avances más significativos tanto financieros y de negocio como de aspectos sociales y medioambientales.

Para conocer las inquietudes de los empleados, CIE Automotive realiza cada dos años una encuesta de clima laboral en cada centro productivo. Dicha periodicidad puede variar en función de la situación concreta en la que se encuentre cada localización: nuevas adquisiciones, situaciones específicas del país, negociaciones de convenio, entre otras. El resultado medio de las 69 encuestas realizadas entre los ejercicios 2018 y 2019 es de un 7 sobre 10. Es importante destacar, además, que siempre existen planes de acción para mejorar los resultados de la encuesta y por ende, de la satisfacción de los empleados de CIE Automotive.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.

País	2018			2019		
	Plantilla total	Plantilla cubierta	% cobertura	Plantilla total	Plantilla cubierta	% cobertura
India	6.391	2.380	37%	8.772	2.660	30%
México	4.545	3.101	68%	5.318	3.247	61%
Brasil	3.652	3.524	96%	3.499	3.350	96%
España	2.602	2.371	91%	2.490	2.253	90%
China	755	401	53%	1.763	358	20%
EE.UU.	1.678	0	-	1.652	0	-
Alemania	834	816	98%	1.058	921	87%
Eslovaquia	243	243	100%	829	230	28%
República Checa	794	252	32%	707	205	29%
Rumanía	328	327	100%	616	616	100%
Francia	371	370	100%	346	342	99%
Portugal	330	330	100%	317	316	100%
Italia	280	280	100%	284	280	99%
Lituania	231	0	-	242	0	-
Marruecos	41	0	-	132	0	-
Rusia	111	0	-	92	0	-
Países Bajos	-	-	-	5	0	-
Guatemala	1	0	-	1	0	-
Inglaterra	75	0	-	1	0	-
Total	23.262	14.395	62%	28.124	14.778	53%

El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

A lo largo de 2019, se firmaron 36 convenios o pactos colectivos (geográficos, sectoriales o de centro productivo) en diversos centros productivos en los siguientes países: Rumanía, España, Francia, República Checa, México, Brasil e India. En 2018 se firmaron convenios en más de 40 centros productivos.

Como norma, todos los acuerdos incluyen menciones específicas a materias de prevención, seguridad y salud, constituyendo estos uno de los temas más importantes.

5. Formación

Las políticas implementadas en el campo de la formación.
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

La formación profesional se orienta al desarrollo de las capacidades necesarias para un desempeño efectivo en la consecución de los objetivos de CIE Automotive.

Categoría profesional	Nº horas de formación		Total personal formado	
	2018	2019	2018	2019
Directivos	19.144	29.140	606	766
Titulados	262.332	231.994	6.307	6.748
Oficiales	417.494	504.982	13.578	17.103
Total	698.970	766.116	20.491	24.617

	2018	2019
Total personas empleadas	23.262	28.124
Total personas formadas	20.491	24.617
% personas formadas	88%	88%
Nº horas formación	698.970	766.116
Nº horas/personas formadas	34,1	31,1
Nº horas/personas empleadas	30	27

La descentralización en la gestión también favorece la toma de decisiones en el ámbito de la formación, al ser capaces de adecuar las acciones formativas a las necesidades operativas concretas. CIE Automotive cuenta con un Procedimiento del Plan de Formación, que indica todas las fases que se han de seguir en el diseño de dichos planes: identificación de las necesidades, planificación, definición, ejecución, evaluación, realimentación.

De manera adicional, a nivel corporativo se presenta anualmente una propuesta abierta a las plantas de CIE Automotive que recoge todas las acciones formativas que se realizarán en el siguiente ejercicio, acciones tales como sesiones orientadas a la formación en habilidades avanzadas de dirección e interpersonales para aquellas personas con determinadas capacidades y/o potencial (*soft skills*).

6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

CIE Automotive da empleo a 363 personas con algún tipo de discapacidad a nivel global, un 1,3% de su plantilla y, como muestra del compromiso del Grupo con el empleo diverso, es miembro del Consejo Asesor del Foro Inserta en el País Vasco, liderado por ONCE, con el objetivo de facilitar la integración y empleabilidad de personas con cierto grado de discapacidad.

7. 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.

CIE Automotive se encuentra en pleno desarrollo de un Plan de Igualdad y Diversidad corporativo, concretamente en la fase de diagnóstico para la que se han llevado a cabo entrevistas individuales a 15 líderes de la organización, así como 14 *focus groups* de alcance global. Una de las medidas de este Plan será el establecimiento de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

CIE Automotive ofrece a sus trabajadores un entorno laboral libre de discriminación por sexo, raza, religión, edad, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o estatus socioeconómico.

Para garantizar el cumplimiento del Código de Conducta, CIE Automotive facilita a todas las personas que forman parte de la organización la posibilidad de consultar dudas y notificar irregularidades o incumplimientos que falten a la ética, la integridad o atenten contra las pautas establecidas, a través de un canal ético, accesible a través de correo electrónico, postal o web. Este canal garantiza el anonimato de los remitentes.

VII. Derechos humanos

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.

CIE Automotive guía sus actuaciones de acuerdo con sus valores corporativos, a partir de los cuales ha creado una normativa interna para garantizar el comportamiento íntegro de sus miembros, herramientas para su seguimiento y mecanismos para actuar en caso de incumplimiento. El **Código de Conducta Profesional** y las **Políticas Corporativas** que desarrollan este marco ético han sido actualizadas en octubre de 2019.

El Código de Conducta proporciona a los miembros de la organización una guía deontológica y los principios de actuación para realizar su actividad laboral.

Todas las personas que trabajan en CIE Automotive tienen la obligación de conocerlo y de cumplirlo. Además, el grupo fomenta que sus socios comerciales (*joint-ventures*, proveedores, clientes, contratistas y empresas colaboradoras) actúen de forma acorde con el código y apliquen programas éticos que sean coherentes con sus estándares.

Durante el ejercicio 2019, CIE Automotive ha revisado el Código de Conducta atendiendo a las propuestas de los responsables de diferentes geografías. Entre las principales novedades están la mayor profundización en la lucha contra el fraude y la corrupción y en la protección de los datos personales.

Pautas de conducta de CIE Automotive

- Actuación conforme a la ética y la legalidad.
- Respeto a las personas y a la sociedad.
- Salud y seguridad.
- Relaciones con las Administraciones y terceros.
- Transparencia, integridad y confidencialidad de la información.

- Obligaciones tributarias y uso de fondos públicos.
- Uso de recursos y activos.
- Protección de la información.
- Propiedad intelectual e industrial.

El incumplimiento de las normas del Código de Conducta por parte de los integrantes de CIE Automotive da lugar a la aplicación de las sanciones que correspondan de acuerdo con la legislación aplicable. La Comisión de Responsabilidad Social Corporativa, dependiente del Consejo de Administración, es la responsable de supervisar la debida ejecución del Código de Conducta.

Canal ético

Con el objetivo de fomentar el cumplimiento del Código de Conducta, CIE Automotive ha establecido un procedimiento de gestión de las notificaciones y consultas relativas a irregularidades o incumplimientos del Código de Conducta.

Tanto los integrantes de la organización como sus grupos de interés, pueden consultar dudas y notificar irregularidades o incumplimientos que falten a la ética, la integridad o atenten contra las pautas establecidas en el Código de Conducta, a través de los siguientes canales:

- Canal ético electrónico: canaletico@cieautomotive.com
- Correo postal dirigido al Departamento de Cumplimiento en la siguiente dirección: Alameda Mazarredo 69, 8º. C.P. 48009 Bilbao (Bizkaia), España.
- Información y un canal de comunicación en la intranet y en la web corporativa.

Como novedad, el nuevo Código de Conducta establece que todas las notificaciones o consultas podrán realizarse de manera anónima.

La tramitación de las notificaciones y consultas corresponde al Departamento de Cumplimiento, y serán estudiadas y tratadas de modo confidencial. Los datos de quien intervenga serán gestionados de acuerdo a lo establecido en las leyes aplicables para la protección de datos del país de que se trate.

En 2019 se recibieron 18 denuncias a través de este canal ético. Las denuncias estaban relacionadas en su mayoría con la falta de ética profesional e incumplimiento del código de conducta (13 de un total de 18), y en menor medida con corrupción (tres) y discriminación (dos). En todos los casos se tomaron las acciones oportunas para realizar su estudio, seguimiento y resolución o cierre de las mismas. Dentro de estas acciones se encuentra el despido de los trabajadores que participaron en los casos de fraude y corrupción denunciados, así como la mediación de Dirección y de los departamentos de RRHH correspondientes para solucionar los casos de discriminación denunciados y evitar que vuelvan a darse, mediante una mayor formación de la plantilla en los valores de la compañía y las pautas del Código de Conducta. Sin embargo, no se recibieron denuncias relacionadas con la vulneración de los 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.

CIE Automotive rechaza el trabajo infantil o forzoso y la discriminación en el empleo y la ocupación; fomenta el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; y cumple con la legislación de los países donde opera, de acuerdo con los derechos internacionalmente reconocidos y con su propia Política de Derechos Humanos. Esta política cumple con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionados con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. El total de personas cubiertas por estos convenios se muestra

en el apartado *VI. Cuestiones relativas al personal, subapartado 4. Relaciones sociales.*

Aunque todos los gerentes y directores de RR.HH. de las plantas firman esta política, comprometiéndose a cumplirla y hacerla cumplir, anualmente se realiza una encuesta para identificar las plantas en riesgo de que estos hechos se produzcan y tomar las medidas oportunas si fuera necesario. El 100% de las plantas había cumplimentado dicha encuesta, y el 100% de las plantas había contestado de forma satisfactoria en relación a que no identificaban riesgos en esta materia.

La **Política de Compras** es distribuida a los proveedores a través de los siguientes canales de comunicación: web corporativa, Condiciones Generales de Compra, Portal de Proveedores, Jornadas RSC a nivel de países, así como la edición de un video explicativo alojado en nuestra web y la firma del documento Compromiso RSC para proveedores. De este modo, CIE Automotive puede afirmar que los proveedores que representan más del 90% de compra han sido informados y han ratificado la aceptación del Compromiso RSC.

Por tanto, CIE Automotive confirma que en toda la cadena de suministro no hay operaciones ni proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil, trabajo forzoso, trato injusto, discriminación, o cualesquiera otras prácticas que hagan anteponer los fines lucrativos a los sociales y/o medioambientales. La inexistencia de denuncias recibidas en el canal ético en 2019 relacionadas con la Cadena de suministro lo constata.

VIII. Corrupción y soborno

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.

CIE Automotive tiene dispone de una **Política de Anticorrupción y Fraude** donde se indica que la relación con personal funcionario y autoridades públicas debe sustentarse sobre los principios de transparencia, integridad, objetividad, imparcialidad y legalidad. Todas las personas que forman parte del Grupo tienen que cumplir con las pautas de conducta del Código de Conducta, donde se indican los valores corporativos que han de guiar el comportamiento de los profesionales de CIE Automotive, así como las pautas de conducta y líneas generales de actuación que habrán de orientar la toma de decisiones del Grupo. Además, el departamento de Auditoría Interna tiene como parte de sus funciones, supervisar que las compañías del Grupo operan de acuerdo a los valores corporativos y siempre de acuerdo a la legalidad.

El compromiso de la compañía en la lucha contra el fraude y la corrupción queda patente en la adhesión a los diez principios recogidos en el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Conforme a lo previsto en el décimo principio, CIE Automotive asume el compromiso de luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno, y desarrollar políticas concretas referentes a esta área.

La compañía es políticamente neutral y no financia, directa ni indirectamente, ni en España ni en el extranjero, a partidos políticos ni a sus representantes o candidatos.

Además, como hemos indicado en los apartados *II. Políticas* y *III. Riesgos a CP, MP y LP* de este informe, el Grupo cuenta desde 2015 con un Modelo de Prevención de Riesgos Penales, que ha sido actualizado en octubre 2019, con una Unidad de Apoyo con poderes autónomos de iniciativa y control en el seno de la organización, encargada de velar por el cumplimiento del mismo. La compañía se apoya en este modelo como medida para luchar contra el blanqueo de capitales, además de la formación en el Código de Conducta y la aplicación de las políticas corporativas.

Para garantizar el cumplimiento del Código de Conducta, en cuyas pautas se insta a la lucha contra el fraude y la corrupción, así como contra el blanqueo de capitales, CIE Automotive facilita a todas las personas que forman parte de la organización la posibilidad de consultar dudas y notificar irregularidades o incumplimientos que falten a la ética, la integridad o atenten contra las pautas establecidas, a través de un canal ético, accesible a través de correo electrónico, postal o web. Este canal garantiza el anonimato de los remitentes.

Como hemos indicado en el apartado VII. *Derechos Humanos*, en 2019 se recibieron 18 denuncias a través del canal ético, tres de las cuales estaban directamente relacionadas con fraude y corrupción. En todos los casos se tomaron las acciones oportunas para realizar su estudio, seguimiento y resolución o cierre de las mismas. Dentro de estas acciones se encuentra el despido de los trabajadores que participaron en los casos de fraude y corrupción denunciados.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Las aportaciones de CIE Automotive a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro se elevaron a más de 0,5 millones de euros en 2019, frente a los más de 0,8 millones de euros de 2018. La participación del personal empleado en las mismas se mantuvo en los mismos niveles de 2018, con más de 2.700 personas en total.

Para un mayor detalle del tipo de acción social realizada en cada una de las áreas geográficas en las que opera el Grupo, se puede consultar el **Informe Anual 2019** apartado *Desarrollo social comprometido*.

IX. Sociedad

1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

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.

CIE Automotive contribuye al desarrollo de los lugares donde está presente, impulsando su tejido empresarial, generando empleos directos e indirectos y pagando impuestos. Además de la repercusión directa de su actividad empresarial, colabora con las otras organizaciones locales en diferentes actividades sociales y participa de forma activa en las organizaciones sectoriales.

En el apartado VI. *Cuestiones relativas al personal*, subapartado I. *Empleo* se puede comprobar el impacto en el empleo local que genera el Grupo, y para un mayor detalle del tipo de acción social realizada en cada una de las áreas geográficas en las que opera el Grupo, se puede consultar el **Informe Anual 2019** apartado *Desarrollo social comprometido*.

La localización de los proveedores de CIE Automotive cerca de las plantas del grupo genera riqueza en las comunidades locales, reduce los gastos logísticos y arancelarios y disminuye el riesgo cambiario. Por estos motivos, el **91,6 %** de los **proveedores** de CIE Automotive en 2019 son empresas **locales**, un 1,2% más que en 2018. Estos proveedores suponen el 79% del volumen total de compra del Grupo en 2019.

La formación de los profesionales que trabajan en la función de compras en cada área geográfica es, pues, necesaria para explicar y solicitar a los proveedores locales las exigencias de CIE Automotive en materia de calidad y sostenibilidad. A tal efecto en 2019 se han realizado jornadas formativas con los equipos de dirección en India, China, México y Europa.

Las acciones de asociación o patrocinio.

Acciones de asociación

Como miembro destacado del sector de componentes de automoción, CIE Automotive fomenta una ordenación justa y responsable de su actividad en beneficio del sector, de sus grupos de interés y de la sociedad. Así, como miembro de la Junta Directiva de la Asociación Española de Fabricantes de Equipos y Componentes para Automoción (SERNAUTO), y en consonancia con su compromiso ambiental, apoya el diseño de un marco regulatorio eficiente y efectivo para reducir las emisiones contaminantes, que permita al mismo tiempo preservar el empleo y la competitividad de una parte vital de la industria. De esta forma, la legislación debe marcar objetivos ambientalmente ambiciosos, pero viables técnica y

económicamente, y reconocer las tecnologías eficientes para reducir las emisiones, manteniendo con ello el principio de neutralidad tecnológica.

Además de pertenecer a SERNAUTO, el Grupo también pertenece a otras asociaciones tales como:

- ACICAE: Clúster de Automoción de Euskadi, donde forma parte de la Presidencia de la Junta Directiva.
- CLEPA (*European Association of Automotive Suppliers*): Asociación europea de proveedores de automoción donde es miembro de la Comisión de I+D.
- EGVIA (*European Green Vehicles Initiative Association*): Asociación europea para la iniciativa de vehículos verdes.
- TECNALIA: Centro Privado de Investigación Aplicada, donde es miembro de la Junta Directiva.
- AIC (*Automotive Intelligence Center*): centro de automoción ubicado en Euskadi, donde es socio fundador y ejerce la vicepresidencia de la Junta Directiva.

Para un mayor detalle del total de asociaciones a las que pertenece CIE Automotive se puede consultar el **Informe Anual 2019** apartado A la altura de las exigencias de los clientes.

Acciones de patrocinio

Estos son algunos ejemplos de las principales acciones de patrocinio realizadas por CIE Automotive en 2019:

- *Real Sociedad Fundazioa*.
- *EITB Maratoia*: para la investigación del cáncer infantil.
- *Korrika*.
- Equipo juvenil de Hockey de Valašské Meziříčí (República Checa).
- Festival Universal de Música Instrumental de Maracanaú (Brasil).
- COB Ourense.

Para un mayor detalle del total de las acciones de patrocinio de CIE Automotive se puede consultar el **Informe Anual 2019**.

2. Subcontratación y 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.

La cadena de suministro de CIE Automotive está formada por más de 25.000 proveedores, que facturaron a la compañía más de 1.900 millones de euros en 2019. Durante el ejercicio, el Grupo siguió perfeccionando su modelo de compras, realizando controles de calidad e integrando criterios sociales y medioambientales en la gestión de sus proveedores, así como implementando el modelo en las últimas compañías adquiridas.

El nuevo **Portal de Proveedores**, plataforma online y gratuita accesible desde el apartado **Cadena de suministro** de la web corporativa, es donde los actuales y potenciales proveedores de productos y servicios de CIE Automotive pueden registrarse. Esta nueva vía de interacción persigue un doble objetivo: por un lado, facilita el registro de las empresas interesadas en trabajar con CIE Automotive, estandarizando su valoración previa a su incorporación al panel de proveedores; y por otro, sirve como herramienta de consulta para los gestores de compras a nivel mundial.

En 2019 se consolidó la implementación del Portal de Proveedores en Europa con el registro de más del 90% de los proveedores de material productivo, y se realizó el despliegue mundial, cuya implementación con los estándares de Europa se espera alcanzar en 2020. La operativa para monitorizar y controlar los estándares exigidos a nivel mundial, así como para la incorporación paulatina de proveedores de material no productivo, se realiza vía auditorías internas y controles internos.

Selección estándar y objetiva

Una vez que se registran en el portal, los proveedores deben responder a cuatro cuestionarios sobre los siguientes temas, cada uno con un nivel de relevancia específico: gestión de la actividad (35%), gestión del entorno (20%), gestión de la RSC (25%) y la gestión de minerales conflictivos (20%). Los cuestionarios en detalle se pueden consultar en la **web corporativa**, y tanto en el Portal de Proveedores como en el *Global Supply Chain Manual*, se exige la abolición de cualquier práctica de discriminación de raza o de género, entre otras.

Tras la valoración objetiva de las respuestas, se envía una calificación final al proveedor de forma automática. De ser positiva, esta calificación acredita la pertenencia al panel de proveedores. En el caso de no ser positiva, el proveedor obtiene un detalle de aquellos aspectos en los que ha de actuar para su mejora, y el compromiso de CIE Automotive de colaboración para conseguir su implementación.

Con este procedimiento, CIE Automotive asegura la estandarización del proceso de compras bajo los criterios de objetividad, imparcialidad e igualdad de oportunidades, que rigen su modelo de compras y que está recogido en el *Global Supply Chain Manual*.

Este manual, publicado en diciembre de 2017 y actualizado en julio 2019, detalla de forma gráfica y sencilla la **Misión** y la **Política de Compras**, las tipologías de compra de productos y servicios, el flujograma de compras y los procedimientos internos asociados al mismo, así como las exigencias en materia de RSC que deben cumplir los proveedores para trabajar con CIE Automotive.

Homologación de proveedores

Los requisitos exigidos a los proveedores son acordes a su clasificación en función del producto o servicio que proporcionan. Más del 90% de los proveedores de CIE Automotive de las familias consideradas evaluables están certificados en IATF 16949 (certificación que sustituye a la antigua ISO/TS 16949) o ISO 9001, valorándose positivamente la certificación ambiental ISO 14001 y la ISO 45001 (antes OHSAS 18001).

En 2019, más de un 24% del total de proveedores de material productivo facilitaron su certificado medioambiental ISO 14001, dato que se quiere mejorar en 2020, al ser uno de los requisitos que se solicita en el cuestionario *Gestión del entorno* del portal.

Las Condiciones Generales de Compra y el *Global Supply Chain Manual*, ratifican la exigencia y compromiso de la cadena de suministro de cumplir y hacer cumplir la legislación aplicable en cada país en materia ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza). Además, el Compromiso de RSC para proveedores, en su apartado 15, detalla los requisitos exigidos a proveedores en el ejercicio de su actividad en materia de medio ambiente.

Los proveedores que no poseen estas certificaciones deben realizar un plan de trabajo para su obtención o presentar la acreditación de un tercero que acredite que cumple los estándares exigidos por CIE Automotive.

En 2018, la compañía definió las exigencias medioambientales a los proveedores, cuya implantación se hará paulatinamente en los próximos años. Consciente de las dificultades que entraña su desarrollo para las empresas pequeñas y medianas, CIE Automotive les aporta formación si así lo requieren.

Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.

Las evaluaciones se completan mediante auditorías de procesos en las que se valoran y ponderan los siguientes parámetros: planificación, proveedores, recepción, formación y calificación, proceso, mantenimiento, inspección, embalaje, almacenamiento, mejora continua y medio ambiente, satisfacción al cliente, documentación y responsabilidad social corporativa. En varios de estos apartados se menciona y audita explícitamente la actuación de los proveedores en aspectos tan importantes como son medio ambiente y seguridad laboral. Además, en el apartado RSC se verifica que proveedores existentes así como nuevos proveedores auditados, cumplen en sus procesos con los requisitos ASG (Ambientales, Sociales y

de Gobernanza) que CIE Automotive promulga y promueve en su cadena de suministro.

De la aplicación de este procedimiento de evaluación, se derivan cuatro niveles de clasificación de los proveedores en función del grado de cumplimiento:

- **No aceptable:** deja de ser proveedor de CIE Automotive, porque tiene un grado de cumplimiento inferior al 55%.
- **Condiciona**l: proveedor/es a los que se les exige un plan de mejora en el modo de gestión de la empresa, ya que sólo cumple entre el 55% y el 74% de los requisitos exigidos en la evaluación.
- **Aceptable:** proveedor/es a los que se les exige la realización de unas acciones concretas de mejora al cumplir sólo con un 75% - 89% de los requisitos exigidos en las evaluaciones.
- **Preferente:** proveedor/es cuyo resultado después de la auditoría obtienen una clasificación entre el 90% y el 100%.

La no obtención de un 100% de puntuación en el apartado RSC asigna inmediatamente la clasificación de *No aceptable* a un proveedor. No obstante, el resultado de las 687 auditorías realizadas en 2019 (un 35% más que en 2018) constató la solidez de la cadena de suministro al tener menos del 1% de proveedores auditados con clasificación *No aceptable*.

3. Consumidores

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.

CIE Automotive en su actividad no tiene contacto directo con los consumidores finales, sino sólo con fabricantes del sector. La compañía cumple con todos los requisitos de salud y seguridad que le requieren sus clientes, además de la normativa específica del sector como es la norma IATF, cuyo cumplimiento total viene indicado en el apartado V. *Cuestiones medioambientales* subapartado 1. *Global medio ambiente*.

La norma IATF 16949 es considerada la norma internacional de sistemas de gestión de calidad más utilizada en la industria automovilística, armonizando las diferentes evaluaciones y sistemas de certificación en la cadena de suministro global automovilística.

En línea con la operativa del sector de automoción al que pertenece CIE Automotive, la compañía gestiona las reclamaciones y quejas de sus clientes (los fabricantes) a través de los canales corporativos de los mismos, y no dispone de sistemas propios para la gestión de reclamaciones y quejas de los consumidores finales, ya que no dispone de contacto directo con los mismos. En 2019, al igual que en 2018, no se recibieron quejas relacionadas con la salud y seguridad de los consumidores finales.

4. Información fiscal

Beneficios obtenidos país por país.
Impuestos sobre beneficios pagados.

La información incluida a continuación se presenta en el Modelo 231. Declaración Informativa de la Diputación Foral de Bizkaia, modelo que sigue la Directiva (UE) 2016/881 del Consejo, de 25 de mayo de 2016, que modifica la Directiva 2011/16/UE en lo que respecta al intercambio automático obligatorio de información en el ámbito de la fiscalidad, que regula el informe país por país que los «grupos de empresas multinacionales» deben de facilitar cada año y para cada territorio fiscal en el que operen, y que será de utilidad para evaluar con carácter global el riesgo de precios de transferencia, siendo su objetivo principal el proporcionar la información necesaria para la realización de análisis de riesgo de las operaciones vinculadas, facilitando así la labor de las administraciones tributarias, que podrán recurrir a él para valorar otros riesgos relacionados con la erosión de la base imponible y el traslado de beneficios.

En adaptación a esta Directiva, la obligación de presentar la información país por país, se ha regulado en los apartados 10 y 11 del artículo 43 de la Norma Foral 11/2013, de 5 de diciembre, del Impuesto sobre Sociedades, artículo 21bis del Decreto

Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 203/2013, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades.

Jurisdicción fiscal	2018		2019	
	Beneficios/(Pérdidas) antes del Impuesto de Sociedades	Impuesto de Sociedades pagado (criterio de caja)	Beneficios/(Pérdidas) antes del Impuesto de Sociedades	Impuesto de Sociedades pagado (criterio de caja)
País Vasco	66,4	0	169,5	0,2
México	131,9	33	135,5	22,1
China	21,6	5	48,7	5,7
Brasil	31,3	7,5	48,1	9,7
India	30,7	10,2	42,4	7,6
España	29	6,9	36,6	8,0
EE.UU.	15,7	0,3	20,4	0,3
Lituania	5,4	0,2	7,7	0,1
Rusia	1	0	6,8	0,0
Italia	7,5	0	6,5	0,8
Rumanía	(0,3)	0,9	6,1	0,1
República Checa	4,4	0,8	5,5	1,1
Francia	4,5	1,5	5,2	1,8
Eslovaquia	4,3	0,4	3,4	0,3
Navarra	2,5	0	3,3	0,0
Portugal	2,3	0,4	2,5	0,5
Marruecos	0,6	0	1,0	0,0
Inglaterra	(6,3)	0	0,0	0,0
Barbados	-	-	0,0	0,0
Guatemala	(0,1)	0	(0,1)	0,0
Países Bajos	-	-	(0,5)	0,0
Alemania	3,6	0	(8,4)	0,5
Total (millones de €)	356,1	66,9	540,3	58,8

Estos datos son sin ajustes de consolidación y bajo IFRS.

Subvenciones públicas recibidas.

En 2019 CIE Automotive ha recibido 1,4 millones de euros de subvenciones de explotación, 0,6 millones de euros menos que en 2018. Del total recibido, 0,7 millones se han recibido en España, 0,2 millones en Rusia, Alemania y Portugal respectivamente, y 0,1 millones en China.

X. Trazabilidad de cumplimiento de la Ley de información no financiera y diversidad

LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	ESTÁNDARES GRI VERSIÓN 2016
I. MODELO DE NEGOCIO	
<p>Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) su entorno empresarial, 2) su organización y estructura, 3) los mercados en los que opera, 4) sus objetivos y estrategias, 5) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. 	<ul style="list-style-type: none"> 102-1 Nombre de la Compañía 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-3 Ubicación de la sede 102-4 Ubicación de las operaciones 102-5 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica 102-6 Mercados servidos 102-7 Tamaño de la organización 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta 102-18 Estructura de gobierno 102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales 102-29 Identificación y gestión de los impactos económicos, medioambientales y sociales 102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo 102-31 Análisis de los aspectos económicos, medioambientales y sociales 102-32 Función del órgano superior de gobierno en el reporte de sostenibilidad 102-33 Comunicación de preocupaciones críticas al máximo órgano de gobierno 102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones éticas 102-40 Lista de grupos de interés 102-42 Identificación y selección de grupos de interés 102-44 Aspectos clave y preocupaciones surgidos
II. POLÍTICAS	
<p>Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos. 2) Los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. 	<ul style="list-style-type: none"> 103 Enfoque de gestión de cada ámbito
III. RIESGOS A CP, MP Y LP	
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades 102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo

IV. KPIs	
<p>Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. - Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. - Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. - En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable. 	<ul style="list-style-type: none"> 102-45 Entidades que figuran en los estados financieros consolidados 102-46 Definición del contenido y cobertura de cada aspecto 102-47 Lista de asuntos materiales 102-48 Reformulación de la información 102-49 Cambios en el reporte 102-50 Período de reporte 102-51 Fecha del reporte más reciente 102-52 Ciclo de reporte 102-53 Punto de contacto para preguntas y dudas sobre el reporte 102-56 Verificación externa
V. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	
1. Global medio ambiente	
<p>1) 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.</p> <p>2) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.</p> <p>3) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 103 Enfoque de gestión de cada ámbito 102-11 Principio o enfoque de precaución 307-1 Incumplimiento de leyes y regulaciones medioambientales 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico
2. Contaminación	
<p>1) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.</p> <p>2) Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 103 Enfoque de gestión de Emisiones // Biodiversidad
3. Economía circular y prevención y gestión de residuos	
Economía circular	103 Enfoque de gestión de Emisiones // Economía circular
Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	103 Enfoque de gestión de Efluentes y residuos 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	103 Enfoque de gestión de Efluentes y residuos//Desperdicio de alimentos
4. Uso sostenible de los recursos	
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-1 Extracción de agua por fuente
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	103 Enfoque de Gestión de Materiales 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen 301-2 Insumos reciclados
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	103 Enfoque de Gestión Energía 302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-3 Intensidad energética

5. Cambio climático		
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.	103 305-1 305-2 305-4	Enfoque de gestión de Emisiones Emisiones directas de GEI (alcance 1) Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2). Intensidad de las emisiones de GEI
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	103	Enfoque de gestión de Emisiones
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.	103	Enfoque de gestión de Emisiones
6. Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	103 304-2	Enfoque de Gestión Biodiversidad Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad
VI. CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL		
1. Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	103 102-8 405-1	Enfoque de Gestión de Empleo Información sobre empleados y otros trabajadores Diversidad en órganos de gobierno y empleado
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores
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
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	405-2 103	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres Empleo + Diversidad e Igualdad de oportunidades
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.	103 102-35 102-36	Enfoque de gestión de Diversidad e Igualdad - dando valores de remuneración media Consejeros por sexos Gobernanza: Políticas de remuneración Procesos para determinar la remuneración
Implantación de políticas de desconexión laboral,	103	Enfoque de Gestión de Empleo
Empleados con discapacidad.	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado
2. Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	103	Enfoque de Gestión de Empleo
Número de horas de absentismo.	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional
3. Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	103 403-2 403-3 403-4	Enfoque de Gestión Salud y Seguridad en el trabajo Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos

4. Relaciones sociales	
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	103 Enfoque de Gestión Relaciones trabajador empresa 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	102-41 Acuerdos de negociación colectiva
5. Formación	
Las políticas implementadas en el campo de la formación. La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	103 Enfoque de Gestión Formación y enseñanza 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado
6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103 Enfoque de Gestión de Diversidad e Igualdad de oportunidades + No discriminación
7. 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.	103 Enfoque de Gestión Diversidad e igualdad de oportunidades + No discriminación
VII. DERECHOS HUMANOS	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanosPrevención 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.	103 Enfoque de Gestión Evaluación de derechos humanos+ Libertad de asociación y negociación colectiva + Trabajo infantil + Trabajo forzoso u obligatorio 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio
VIII. CORRUPCIÓN Y SOBORNO	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	103 Enfoque de Gestión Anticorrupción 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas 415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
IX. SOCIEDAD	
1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	
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.	102-42 Identificación y selección de grupos de interés 102-43 Enfoques para la participación de los grupos de interés 103 Enfoque de Gestión Comunidades locales + impactos económicos indirectos 203-2 Impactos económicos indirectos significativos 204-1 Porcentaje del gasto en lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
Las acciones de asociación o patrocinio.	102-12 Iniciativas externas 102-13 Afiliación a asociaciones

2. Subcontratación y 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.	102-9 Cadena de suministro 103 Evaluación ambiental de proveedores + Evaluación social de proveedores + prácticas de adquisición 204-1 Porcentaje del gasto en lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales 308-1 Evaluación ambiental de proveedores 414-1 Evaluación social de proveedores
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	103 Enfoque de gestión práctica de adquisición
3. Consumidores	
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	103 Enfoque de Gestión Seguridad y Salud en clientes + Marketing y etiquetado + Privacidad del cliente
4. Información fiscal	
Beneficios obtenidos país por país. Impuestos sobre beneficios pagados.	103 Enfoque de gestión desempeño económico + datos cuantitativos de los impuestos y beneficios 201-1 Valor económico directo generado y distribuido
Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno

XI. Verificación externa



CIE Automotive, S.A. y sociedades dependientes

Informe de Verificación Independiente
31 de diciembre de 2019



Informe de verificación independiente

A los accionistas de CIE Automotive, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (Consolidado) adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019, de CIE Automotive, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante, "CIE", "CIE Automotive" o "el Grupo") que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de CIE del ejercicio 2019.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado de CIE, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de CIE Automotive, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el apartado denominado "Trazabilidad de cumplimiento de la Ley de información no financiera y diversidad" del citado EINF.

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

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



Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

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

- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la Dirección de la Sociedad dominante.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de 2019 de CIE Automotive, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el apartado denominado "Trazabilidad de cumplimiento de la Ley de información no financiera y diversidad" del citado EINF.

Uso y distribución

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Pablo Bascones

28 de febrero de 2020

