

Borgwarner Spain Holding, S.L. Unipersonal y Sociedades Dependientes

Estado de Información No Financiera
Consolidado del ejercicio 2018

BorgWarner Spain Holding, S.L. (Sociedad Unipersonal) y Sociedades Dependientes.

Estado de información no financiera

Estado de información no financiera	3
1. Introducción	3
2. Modelo de negocio	4
3. Riesgos relativos a aspectos sociales, de personal, de derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno.....	6
4. Información sobre cuestiones medioambientales.....	7
4.1 Política del Grupo	7
4.2 Riesgos identificados.....	8
4.3 Gestión y desempeño medioambiental	9
4.3.1 Contaminación	9
4.3.2 Economía Circular y prevención y gestión de residuos.....	10
4.3.3 Uso sostenible de los recursos	10
4.3.4 Cambio Climático	11
4.3.5 Protección de la biodiversidad.....	12
5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	14
5.1 Política del Grupo	14
5.2 Gestión y desempeño social.....	15
5.2.1 Empleo.....	15
5.2.1.1 Empleados por tipo de contrato	15
5.2.1.2 Empleados por tipo de jornada.....	16
5.2.1.3 Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe.....	16
5.2.1.4 Remuneración media de los consejeros y directivos	17
5.2.1.5 Empleados con discapacidad	17
5.2.2 Organización del trabajo	17
5.2.2.1 Organización del tiempo de trabajo.....	17
5.2.2.2 Número de horas de absentismo.....	18
5.2.2.3 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	18
5.2.3 Salud y seguridad	19
5.2.4 Relaciones Sociales.....	22
5.2.5 Formación.....	23

5.2.6	Accesibilidad.....	24
5.2.7	Igualdad.....	24
6.	Información sobre el respeto de los derechos humanos.....	27
6.1	Política del Grupo.....	27
6.2	Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos.....	27
6.2.1	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos ...	27
6.2.2	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	28
6.2.3	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.....	28
6.2.4	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT	28
7.	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	30
7.1	Política del Grupo.....	30
7.2	Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno.....	32
8.	Información sobre el Grupo.....	34
8.1	Gestión y desempeño del Grupo.....	34
8.1.1	Impacto de la actividad del Grupo en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio	34
8.1.2	Acciones de asociación o patrocinio	34
8.1.3	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.....	36
8.1.4	Sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de las mismas	38
8.1.5	Consumidores.....	38
8.1.5.1	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	38
8.1.6	Información fiscal.....	39
9.	Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI).....	40

Estado de información no financiera

1. Introducción

El presente estado de información no financiera, que se refiere al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2018, se ha preparado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y de diversidad.

Las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE también se han considerado en su elaboración y, en la medida de lo posible, se han utilizado las Normas mundiales de Iniciativa de Reporte (Estándares GRI).

De acuerdo con la legislación mercantil, el estado de la información no financiera es parte de este Informe de Gestión y ha sido formulado por los Administradores.

En este contexto, a través del estado de información no financiera, el Grupo BorgWarner Spain Holding, tiene como objetivo informar sobre temas medioambientales, sociales y de personal, relacionados con los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como otra información importante para el Grupo, en la ejecución de sus propias actividades comerciales.

Para identificar cuáles de los temas comentados son importantes y deben ser reportados, consideramos una serie de variables, siendo las principales:

- La relevancia de tales asuntos o indicadores, tanto internamente para la empresa como externamente para sus partes interesadas y audiencias objetivo.
- Sector de actividad al que pertenece el Grupo, tomando como referencia los principales aspectos no financieros contenidos en los Estándares de la Iniciativa de Información Global.

Los datos financieros y no financieros presentados en este informe son consolidados y se refieren a la actividad realizada por el Grupo BorgWarner Spain Holding durante 2018.

Verificación:

El estado de información no financiera del Informe de Gestión ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo a este informe.

2. Modelo de negocio

BorgWarner Spain Holding, S.L. (Sociedad Unipersonal), se constituyó el 23 de marzo de 2010 y tiene su domicilio social y fiscal en Estrada de Zamáns, 20, en Vigo (Pontevedra). Tiene como objeto social:

- La tenencia, inversión, gestión y administración de activos financieros, obligaciones, acciones, participaciones de otras Sociedades (residentes y no residentes en España), así como la compra, venta, arrendamiento y gravamen, en cualquiera de sus formas, de valores, a excepción del arrendamiento financiero y de las actividades reservadas a las entidades de inversión colectiva, sociedades y agencias de valores.
- La realización de proyectos, promoción, construcción, reparación, restablecimiento, compra, venta y alquiler de todo tipo de inmuebles; la división, urbanización, compra, venta y alquiler de parcelas, y la realización de todo tipo de obras, por cuenta propia o por cuenta de terceros.
- La gestión, asesoramiento y prestación de servicios empresariales, de distribución, informáticos, contables, laborales, administrativos, de gestión de empresa, de estructura de la misma, de estrategias comerciales e industriales, y de organización interna y externa, racionalización y planificación de la empresa, de la producción y los recursos.
- La consultoría sobre recursos humanos, la formación y selección de personal para otras empresas, el arrendamiento de obras y/o servicios, y la prestación de servicios de asistencia técnica empresarial y profesional especializada en áreas funcionales de empresas.

BorgWarner Spain Holding, S.L. (Sociedad Unipersonal) es la Sociedad Dominante de un Grupo (en adelante, el Grupo) con tres sociedades dependientes cuya actividad principal es la fabricación y comercialización de componentes para el sector de la automoción:

- BorgWarner, Emissions Systems Spain, S.L. (Sociedad Unipersonal), con domicilio en España y una planta de fabricación y un centro de ingeniería ubicados en Vigo (Pontevedra).
- BorgWarner, Emissions Systems Portugal, Unip. Lda., con domicilio en Portugal y una planta de fabricación localizada en Viana do Castelo (Portugal).
- BorgWarner, Emissions Systems India Private, LTD, con domicilio en India y una planta de fabricación situada en Manesar (Haryana, India).

El Grupo está controlado por BorgWarner Europe Holding, SARL, constituida en Luxemburgo. La última sociedad dominante del Grupo es BorgWarner Inc., constituida en Estados Unidos (en adelante, BorgWarner).

Las sociedades a las que se hace referencia en el presente estado de información no financiera se incluyen dentro de la división de Emissions and Thermal Systems de BorgWarner, cuyo objetivo es producir componentes que reduzcan las emisiones contaminantes de los motores, principalmente diésel.

Visión BorgWarner

Contribuir a un mundo limpio y eficiente energéticamente

Misión BorgWarner

Ser el líder en sistemas de propulsión para vehículos de combustión, híbridos y eléctricos

Productos fabricados

El Grupo se dedica al diseño y fabricación de productos relacionados con sistemas EGR (Exhaust Gas Recirculation) destinados a la Recirculación de Gases de Escape. Dentro de la tipología de productos fabricados se incluyen:

- Módulos EGR: este producto integra las diferentes funciones del sistema EGR dentro de un único módulo, lo que permite a los fabricantes de automóviles una reducción de espacio y costes y emisiones.
- EGR Coolers: el sistema de recirculación de gases de escape envía parte de esos gases hacia el conducto de gases de escape en la parte de atrás del motor de combustión interna hacia la entrada del conducto. El sistema de EGR cooler enfría los gases de escape para ser enviados de vuelta a la entrada del conducto usando agua fría.
- Tubos EGR: estos tubos conectan todos los componentes de EGR desde el punto de recogida del gas de escape hacia el EGR Cooler, el EGR-flap y la válvula EGR, hacia la entrada del colector.
- Válvulas EGR: este tipo de válvula permite mejoras sobre el uso del motor, con un rápido tiempo de respuesta y capacidad para ser montado en diversas orientaciones. Permite una mejor regulación de las emisiones de gases de escape nocivos para el medioambiente.

El Grupo opera en el mercado mundial de vehículos industriales y turismos, siendo sus principales clientes empresas fabricantes de vehículos.

Dimensión de la organización (2018)

Número de empleados	1.612
Importe neto de la cifra de negocios	257.762.926 €
Número de piezas vendidas	9.937.134

BorgWarner considera como un desafío principal crear soluciones que promuevan un mundo más limpio y más eficiente energéticamente, lo que requiere un compromiso para mejorar constantemente el transporte de personas y mercancías. BorgWarner asume ese compromiso como un valor principal que se traduce en su vocación de desarrollar tecnologías que mejoren la eficiencia, las emisiones y el rendimiento en todo tipo de vehículos. En el año 2016, se inaugura en Vigo (Pontevedra) el *Spain Technical Center*, que se constituye como una unidad de investigación y desarrollo de referencia en sistemas de control de emisiones y tecnologías

asociadas para todas las fábricas de BorgWarner. En 2018, 96 trabajadores prestaban sus servicios en esta unidad de investigación.

3. Riesgos relativos a aspectos sociales, de personal, de derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno

Los riesgos identificados por el Grupo en relación a los aspectos recogidos en este estado de información no financiera son los siguientes:

- Riesgo de dificultad de incorporar recursos humanos adecuados para el desarrollo de la estrategia del Grupo, tanto a nivel de competencias para el desempeño de los roles y responsabilidades de un puesto, como a nivel de conocimientos técnicos específicos en tecnologías y equipamientos de uso habitual en el proceso de producción.
- Riesgo de rotación: pérdida del talento interno.
- Riesgos de conductas corruptas en relación con las Administraciones Públicas o en el ámbito privado.

Los riesgos específicos relativos a aspectos medioambientales se describen en el apartado 4.2.



4. Información sobre cuestiones medioambientales

4.1 Política del Grupo

Como parte de la cultura empresarial existente, el personal del Grupo está comprometido en la protección del medioambiente y se considera un valor principal de la organización el desarrollo de productos innovadores que ayuden al ahorro de combustible y a la mejora de la calidad del aire en vehículos en todo el mundo. En todas las actividades del Grupo se pone el foco en conservar, reciclar y reutilizar los recursos de manera eficiente.

El Código de conducta ética de BorgWarner establece la obligación de cumplimiento con todas las leyes y regulaciones aplicables en materia de uso, emisión, almacenamiento, transporte y eliminación de materiales potencialmente peligrosos, así como de realización de las operaciones de forma que se minimice el riesgo de daños personales y al medioambiente. Asimismo, el Grupo fomenta un uso eficiente de los recursos, minimizando los desechos y promoviendo la reutilización y el reciclaje.

Política Ambiental

BorgWarner a nivel corporativo cuenta con una Política Ambiental que incluye los aspectos medioambientales más significativos de sus actividades y por la que se compromete a cumplir o superar los requisitos de todas las leyes ambientales aplicables, y a proteger y mantener el medioambiente natural de los entornos donde opera. Esta Política se aplica a todas las operaciones de BorgWarner a nivel mundial.

Para poder alcanzar los objetivos marcados en su Política, BorgWarner realiza una serie de acciones que le permite mantener bajo control todos los factores que intervienen en la consecución de los objetivos, mediante:

- La identificación de los posibles impactos ambientales que plantea cada lugar, teniendo en cuenta las características específicas de cada uno de ellos.
- La definición y aplicación de las medidas viables para reducir los desechos, prevenir la contaminación y conservar el medioambiente y los recursos naturales, en función de cada localización.
- El funcionamiento de las instalaciones en completo cumplimiento ambiental con las normas nacionales, regionales y locales aplicables, así como las normas, leyes y reglamentos de la industria.
- El compromiso de mejorar continuamente la salud y la conservación del medioambiente.
- La monitorización y seguimiento de los objetivos.

La Dirección General, los gerentes de operaciones y las direcciones ambientales son los responsables del cumplimiento de la política ambiental. Asimismo, tienen la responsabilidad de informar al Departamento Legal de BorgWarner, en caso de que se presente una reclamación, una queja o incidente sobre el medioambiente.

Las ubicaciones individuales pueden crear políticas ambientales adicionales específicas para sus operaciones, como es el caso de la planta de España, que ha adoptado el compromiso de mejorar continuamente su actuación ambiental, cumpliendo en todo momento la legislación y cualquier otro requisito reglamentario en relación con el medioambiente, utilizando tecnologías, materiales y recursos más respetuosos con el medioambiente.



Todas las plantas del Grupo tienen implantado un Sistema de Gestión Ambiental, el cual se encuentra certificado según la norma UNE EN ISO 14001:2015. Este sistema presta especial atención a la gestión de los residuos industriales, al consumo energético y al uso responsable de los recursos, con el ánimo de cumplir con la normativa vigente, prevenir cualquier tipo de contaminación y establecer la operativa de la mejora continua con la que garantizar que el sistema cumple con los requisitos de la norma internacional.

El sistema de gestión medioambiental, junto con los planes, medidas y acciones en materia de prevención de riesgos ambientales, están dirigidos, articulados y supervisados por las direcciones ambientales de BorgWarner de cada localización que se encargan de la gestión medioambiental de cada instalación.

4.2 Riesgos identificados

El Grupo ha determinado las situaciones internas y externas que son relevantes para su propósito y que afectan a la capacidad de lograr los resultados esperados de su Sistema de Gestión Ambiental a través de la identificación de los principales impactos y la elaboración de una matriz de riesgos y oportunidades ambientales asociadas para su posterior evaluación. Este ejercicio permite al Grupo identificar aquellas condiciones ambientales que pueden influir o ser influidos por la organización y determinar el nivel de gestión asociados. Con este fin, se han detectado los puntos débiles, riesgos, puntos fuertes y oportunidades de la organización. Los principales riesgos detectados son:

- Vertidos de productos contaminantes al suelo/río.
- Cambios legislativos y su cumplimiento.
- Riesgos medioambientales en las instalaciones asociados al trabajo de contratas.

Anualmente se realiza un seguimiento del análisis y se actualiza en caso de cambios en el contexto de la organización.

Por otro lado, las plantas de España, Portugal e India, operan bajo autorización o licencia ambiental que establece una serie de condicionados ambientales, controles y monitorización.

La actividad industrial desarrollada por BorgWarner en España y Portugal dispone de seguro de responsabilidad ambiental que cubre, entre otros, la reparación de daños a la biodiversidad, incluyendo dentro de los límites de la póliza los gastos necesarios para proceder a la reparación del medioambiente dañado en sus tres grados de reparación conforme a la Ley 26/2007 de Responsabilidad medioambiental.

Los profesionales de medioambiente que conforman las direcciones de medioambiente de las plantas son formados periódicamente en materia medioambiental. Por otro lado, el personal de BorgWarner en España y Portugal ha recibido formación específica en esta materia.



4.3 Gestión y desempeño medioambiental

4.3.1 Contaminación

Para BorgWarner es un factor clave el cumplimiento de los requisitos medioambientales en el desarrollo de su negocio, por ello, se realizan controles periódicos de los diferentes aspectos ambientales de contaminación atmosférica para asegurar y controlar que se cumplen los valores de emisión límite establecidos por los condicionados ambientales y la legislación de aplicación.

Las plantas del Grupo realizan controles externos y autocontroles para verificar la conformidad de las emisiones contaminantes a la atmósfera, según lo establecido por la normativa de aplicación y referencia. Durante el año 2018, se realizaron las inspecciones reglamentarias de emisiones atmosféricas de las instalaciones, obteniendo la declaración de conformidad por parte de la entidad acreditada encargada de la inspección para los focos canalizados de emisiones estacionarias para los parámetros NOx y Partículas en la instalación de España.

Durante el año 2018, se han puesto en marcha medidas para reducir el consumo energético en las instalaciones de España. Entre las iniciativas, destacan la reutilización de energía calorífica generada por los compresores para utilizarla en ACS (agua caliente sanitaria) y en la calefacción de prototipos y recuperaciones. Se ha estimado que la implantación de estas medidas puede suponer una reducción de alrededor de 75 toneladas de CO₂ anuales.

Área	Detalle de la iniciativa	Ahorro de energía (Kwh)
ACS	Reutilización de la energía calorífica generada por el funcionamiento de los compresores	121.000
Spain Technical Center (energía consumida a través de los paneles fotovoltaicos)	Optimización de la energía solar	73.654
Área productiva	Optimización de los compresores de aire	14.000
Área prototipos y recuperaciones	Reutilización de la energía calorífica generada por el funcionamiento de los compresores	25.389

Por otro lado, en las instalaciones de India y Portugal también se han implantado medidas de reducción de energía y, por tanto, de emisiones. Entre ellas destacan:

País	Área	Detalle de la iniciativa
India	General	Modernización de la iluminación
	Área productiva	Mejora del Sistema de Climatización
Portugal	General	Instalación de sistemas de gestión de energía
	Planta de producción	Reducción y control de las fugas de aire comprimido
		Recuperación del calor del agua de refrigeración de los hornos
		Instalación de <i>timeouts</i> en las máquinas productivas
	Almacén	Modernización del sistema de iluminación
	Eco center	Modernización del sistema de iluminación con sensores de presencia
Exterior	Instalación de células fotoeléctricas para el control de la iluminación exterior	

Control de las emisiones de ruido atmosférico

En España se llevan a cabo controles cada dos años para la medición del impacto acústico de las instalaciones en sus alrededores, elaborando los informes y sonometrías perceptivas requeridas por la Administración. Durante las mediciones efectuadas en 2018, no se han registrado superaciones significativas de los valores límites de emisión e inmisión acústica establecidos por el condicionado ambiental que pudieran afectar a las viviendas colindantes. Asimismo, las plantas de India y Portugal también realizan controles acústicos periódicamente.

4.3.2 Economía Circular y prevención y gestión de residuos

La gestión de residuos es una parte fundamental dentro de la gestión medioambiental desarrollada por el Grupo y se realiza de manera individualizada en cada centro en que se generan residuos, tanto peligrosos como no peligrosos.

A continuación, se muestran los datos correspondientes a la gestión de residuos llevada a cabo en el año 2018 por las plantas de España, India y Portugal.

PAÍS	Residuos Peligrosos (kg)	Residuos No Peligrosos (kg)	Residuos metálicos (férreos y no férreos)
España	182.000	527.000	---
India	940	105.872	---
Portugal	179.110	386.185	262.650

Dentro de la gestión de residuos, se llevan a cabo iniciativas de prevención, reciclaje, reutilización y otras formas de reutilización de los subproductos industriales y residuos. Entre dichas actuaciones cabe destacar las realizadas en la planta de España consistentes en la implantación de un Plan de Minimización de Residuos y el Plan de Prevención Empresarial de Residuos de Envases 2018 y 2020, donde se recogen iniciativas destinadas a la reciclabilidad, reutilización y reducción de peso del embalaje.

4.3.3 Uso sostenible de los recursos

Entre los objetivos de BorgWarner está la optimización del uso de los recursos, especialmente agua, materias primas y energía. En todo momento, el Grupo se encarga de hacer un uso responsable de los recursos, tanto en las plantas como en las oficinas.

Extracción de agua por fuente

Consumo de agua por fuente España

Origen	Consumo (m³)
Red Municipal	5.868

Con objeto de proponer y realizar un seguimiento de actuaciones encaminadas al ahorro de agua, durante el año 2018 se consiguieron implantar las siguientes actuaciones:

- Instalación de caudalímetros que registren los resultados en OTEA (plataforma web para el control, monitorización y gestión en remoto de las instalaciones).
- Implantación de sistemas de alarma en los hornos cada vez que se consuma agua de red.

Consumo de agua por fuente Portugal

Origen	Consumo (m³)
Red Municipal	15.745

Consumo de agua por fuente India

Origen	Consumo (m³)
Red Municipal	9.533

Materiales utilizados por peso y volumen

En 2018, el consumo de las materias primas más relevantes en el proceso productivo en España ha sido el siguiente:

Material	Consumo
Acero Inoxidable (t)	7.843,78
Aluminio (t)	451,21
Acero	148,78

Consumo energético dentro de la organización

Durante el año 2018, el consumo eléctrico realizado por las plantas del Grupo fue de 19.507.144 kWh.

En lo que se refiere al consumo energético de combustibles fósiles, el Grupo está haciendo esfuerzos en su disminución siendo despreciable el consumo de gas natural en Portugal e inexistente en España.

PAÍS	Combustibles utilizados	Consumo
India	Diésel (m3)	29.155
India	GLP (kg)	4.680
Portugal	Gas Natural (m3)	13.291

4.3.4 Cambio Climático

El Cambio Climático, además de representar un desafío para el Grupo, también supone una serie de oportunidades que la empresa necesita gestionar. En la actualidad, el Grupo estructura su respuesta a los problemas del cambio climático en tres amplias áreas:

- Evaluación de riesgo y oportunidades.
- Gestión de la energía.
- Huella de carbono.

A medida que evoluciona un mosaico global de regulación de la energía y el cambio climático, el Grupo continúa monitoreando sus emisiones estableciendo metas de reducción y objetivos de mejora. Durante el 2018, las emisiones han sido las siguientes:

Emisiones directas de GEI (alcance 1)

Como consecuencia de las iniciativas y actuaciones llevadas a cabo por el Grupo en las plantas de España y Portugal en materia de transición hacia la descarbonización, el 99,99% de las emisiones directas derivadas del consumo de combustibles del Grupo en 2018 corresponden a India.

PAÍS	Emisiones Alcance 1 (t CO ₂)
Grupo	73.485

Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)

Asociadas al consumo de electricidad del Grupo durante el año 2018.

PAÍS	Emisiones Alcance 2 (t CO ₂)
Grupo	8.622

Otras emisiones indirectas de GEI 2018 (alcance 3)

Derivadas del transporte terrestre, aéreo y marítimo.

PAÍS	Emisiones Alcance 3 (t CO ₂ eq)
España	669.496

El Grupo está trabajando en la recopilación de información y adaptación de la metodología para que en próximos ejercicios se pueda ampliar el alcance de las emisiones indirectas del transporte para sus instalaciones en India y Portugal.

- La intensidad de las emisiones de GEI (Alcance 1&2) registrada en 2018 fue de 0,3185 tCO₂/miles de euros.

Asimismo, el Grupo continúa trabajando para cuantificar la reducción de las emisiones e identificar nuevas oportunidades derivadas del Cambio Climático.

4.3.5 Protección de la biodiversidad

Para el Grupo, la conservación del entorno natural donde opera se entiende como parte integral del desarrollo sostenible; por ello su objetivo es minimizar su impacto sobre los ecosistemas cercanos.

En el caso de España, dentro de la gestión de la biodiversidad, se han llevado a cabo acciones para identificar aquellas áreas con alto valor medioambiental y las zonas más vulnerables dentro de sus áreas de operación o próximas a las mismas. En los últimos años, se han llevado a cabo diversas actuaciones dirigidas a la protección de la biodiversidad y de limpieza y conservación de los espacios naturales adyacentes, entre las que destacan:



- Protección de murciélagos, insectos y aves de la zona.
- Colaboración con el Proxecto Ríos para controlar el estado del río Zamáns (Vigo): actuación basada en la realización de inspecciones del estado del río por empleados voluntarios, con el objetivo final de asumir la responsabilidad de la adopción del río que transcurre próximo a las instalaciones. Se realizaron dos inspecciones del río cuyo resultado arrojó un estado de la calidad del río buena. El resultado se obtuvo mediante el análisis del tipo de invertebrados presentes en el río.
- Colaboración con Proyecto Libera para la limpieza de un tramo del río Zamáns (Vigo): en colaboración con Ecoembes, se organizó una jornada de limpieza del río Zamáns, donde se recogieron diferentes tipologías de residuos.

Asimismo, la plantilla del Grupo en Portugal desde 2017 viene realizando acciones de limpieza de las playas de Viana do Castelo, actividad que pretende mantener el próximo año debido a la buena acogida que tiene la iniciativa entre sus empleados.



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

5.1 Política del Grupo

BorgWarner sostiene su cultura empresarial en una serie de valores fundamentales que rigen las relaciones con los empleados y son asimismo una guía para el comportamiento de éstos con los sectores de la sociedad con los que mantiene relaciones.

Respeto

BorgWarner promueve un clima de apertura, confianza y cooperación, en el que cada uno de los empleados ha de mostrar el mismo respeto hacia los demás que desea para sí mismo. Se promueve una comunicación abierta, honesta y oportuna. Como empresa global, se promueve y celebra la diversidad.

El poder de la colaboración

El objetivo es conservar la libertad de cada empleado para lograr su satisfacción personal, mientras se construye un negocio sólido como resultado de un propósito común. Se considera que la verdadera unidad va más allá de la fusión de intereses individuales, de forma que solamente se consigue cuando se comparten objetivos y valores.

Pasión por la excelencia

BorgWarner tiene vocación de liderazgo, tanto en el servicio a sus clientes como mejorando sus tecnologías y correspondiendo a sus inversores. Para mantener ese liderazgo, se busca constantemente la mejora del desempeño, respondiendo de forma adecuada a cada reto y oportunidad de negocio. Se procura la anticipación al cambio y se promueve involucrar a todo el talento presente en la organización en el crecimiento del negocio.

Integridad personal

Se exigen estándares éticos inamovibles en todo lo que se hace y se dice, existiendo un compromiso firme en hacer lo correcto en cualquier contexto y siendo responsables con los compromisos adquiridos.

Responsabilidad con las comunidades locales

BorgWarner apuesta por la buena ciudadanía corporativa, esforzándose en suministrar bienes y servicios de valor a sus clientes, creando puestos de trabajo que den sentido a quienes los desempeñan y contribuyendo de forma generosa con su talento y riqueza en las comunidades en las que opera.

Gestión de recursos humanos

El Grupo tiene implantado un proceso para la Gestión de Recursos Humanos, con el objetivo de asegurar la disponibilidad del talento y la competencia necesarias en el momento preciso para dar soporte a las operaciones de la empresa, promoviendo al mismo tiempo el desarrollo de los empleados incrementando sus conocimientos, competencias y experiencia para maximizar su contribución a los objetivos estratégicos de la organización. Los siguientes procedimientos se derivan de este proceso general:



- Reclutamiento y selección de personal.
- Proceso de acogida de nuevos empleados.
- Administración de Recursos Humanos.
- Cualificación de empleados.
- Planificación, gestión y seguimiento de la formación.
- Gestión interna del conocimiento.
- Desarrollo y gestión del talento.
- Motivación y empowerment.
- Programa de reconocimiento.
- Proceso de comunicación/información.
- Evaluación del nivel de satisfacción/orgullo del empleado.

En cada una de las plantas del Grupo, los departamentos de Recursos Humanos son los encargados de implementar y adaptar a la realidad local los procedimientos de gestión de personal definidos a nivel general.

5.2 Gestión y desempeño social

5.2.1 Empleo

El número total de empleados a cierre del ejercicio, en cada uno de los países donde opera el Grupo es el siguiente:

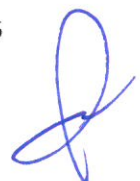
PAÍS	Nº empleados
España	608
India	361
Portugal	643
TOTAL	1.612

Se incluye a continuación el detalle sobre diferentes aspectos relativos al personal del Grupo.

5.2.1.1 Empleados por tipo de contrato

SEXO	Mujeres	Hombres
Número de empleados con contrato indefinido	433	704
Número de empleados con contrato temporal	82	393

EDAD	<35	35-51	>51
Número de empleados con contrato indefinido	445	580	112
Número de empleados con contrato temporal	357	98	20



CATEGORÍA PROFESIONAL	Alta Dirección	Dirección	Mandos intermedios	Graduados univ., espec. y admón.	Personal semicualif.	Comerciales
Número de empleados con contrato indefinido	3	35	41	368	685	5
Número de empleados con contrato temporal	---	---	---	59	416	---

5.2.1.2 Empleados por tipo de jornada

SEXO	Mujeres	Hombres
Número de empleados con jornada completa	497	1.079
Número de empleados con jornada parcial	1	16
Número de empleados con reducción de jornada	17	2

EDAD	<35	35-51	>51
Número de empleados con jornada completa	796	665	115
Número de empleados con jornada parcial	---	---	17
Número de empleados con reducción de jornada	6	13	---

CATEGORÍA PROFESIONAL	Alta Dirección	Dirección	Mandos intermedios	Graduados univ., espec. y admón.	Personal semicualif.	Comerciales
Número de empleados con jornada completa	3	35	41	410	1.082	5
Número de empleados con jornada parcial	---	---	---	6	11	---
Número de empleados con reducción de jornada	---	---	---	11	8	---

5.2.1.3 Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe

SEXO	Mujeres	Hombres
Número de despidos	---	---
Número de bajas voluntarias	15	52
Número de bajas por otros motivos	1	4
Tasa de rotación	0,0099	0,0349

EDAD	<35	35-51	>51
Número de despidos	---	---	---
Número de bajas voluntarias	45	21	1
Número de bajas por otros motivos	2	2	1
Tasa de rotación	0,02916	0,0136	0,00124

CATEGORÍA PROFESIONAL	Alta Dirección	Dirección	Mandos intermedios	Graduados univ., espec. y admón.	Personal semicualif.	Comerciales
Número de despidos	---	---	---	---	---	---
Número de bajas voluntarias	---	2	8	33	24	---
Número de bajas por otros motivos	---	---	---	3	2	---
Tasa de rotación	n/a	0,0012	0,0050	0,0223	0,0161	n/a

5.2.1.4 Remuneración media de los consejeros y directivos

La remuneración de los consejeros y Alta Dirección del Grupo en 2018 ascendió a 1.111.415 euros.

5.2.1.5 Empleados con discapacidad

En 2018 hubo un total de 21 empleados con discapacidad en el Grupo, con el siguiente reparto por países:

PAÍS	Empleados con discapacidad (>33%)
España	19
India	---
Portugal	2

5.2.2 Organización del trabajo

5.2.2.1 Organización del tiempo de trabajo

En España, el convenio colectivo propio regula la jornada laboral, de forma que la fijación del horario de trabajo es facultad de la Dirección, razonando su establecimiento con el Comité de empresa o con los trabajadores, prevaleciendo el criterio que suponga una reducción de costes, aumento de ventas, o bien favorezca las necesidades estacionales de la producción.

En el caso del trabajo a turnos, existen tres turnos, de mañana, tarde y noche, contemplando en cada turno de trabajo un período de descanso de 15 minutos en el caso de España y de 30 minutos en el caso de Portugal. En la planta de India existen cuatro turnos de trabajo con dos descansos de 15 minutos cada uno.

Para el personal técnico y administrativo, la distribución de la jornada se concreta por acuerdo entre el trabajador y el responsable de su departamento, intentando en la medida de lo posible facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar. Para este personal de la planta española, se establece una jornada de verano de carácter continuado.

5.2.2.2 Número de horas de absentismo

En 2018, se contabilizaron un total de 153.960 horas de absentismo, con el siguiente desglose por país:

PAÍS	Número de horas de absentismo
España	70.698
India	18.152
Portugal	65.110

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

En el convenio propio aplicable en España se establecen los siguientes derechos de los trabajadores:

- En caso de familia numerosa, se puede solicitar la preferencia de turno de trabajo (en el caso de trabajadores sujetos a rotación de turnos) o la adecuación de la jornada laboral (en el caso de trabajadores con horario partido) mientras que uno de los hijos sea menor de 12 años.
- Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un familiar con discapacidad física, psíquica o sensorial pueden solicitar preferencia en el turno de trabajo (en el caso de trabajadores sujetos a rotación de turnos) o la adecuación de la jornada laboral (en el caso de trabajadores con horario partido).

Por otro lado, el Plan de Igualdad recoge el catálogo de las medidas de conciliación a las que pueden acogerse los trabajadores.

Se detalla a continuación la información de 2018 relativa a permisos parentales en el Grupo:

INFORMACIÓN SOBRE PERMISOS PARENTALES	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	55	19
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	55	19
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	55	19
Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	49*	19
Tasas de regreso al trabajo de empleados que se acogieron al permiso parental	89%	100%

*La no permanencia se debió a la finalización de contratos temporales y a bajas voluntarias.

5.2.3 Salud y seguridad

La Seguridad es lo primero

El Código de conducta ética de BorgWarner establece que cada empleado es responsable de mantener la seguridad. Asimismo, BorgWarner se compromete a proporcionar un lugar de trabajo seguro estableciendo como prioridad evitar el daño a las personas y siguiendo estrictamente las normas en materia de salud y seguridad e informando de accidentes, daños o de cualquier práctica, condición o equipamiento que se pueda considerar inseguro.

Comités de Seguridad y Salud laboral

En el convenio colectivo aplicable en España, se incluye el Reglamento del Comité de Seguridad y Salud laboral, que se constituye como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre salud y seguridad y se ocupa de todas las cuestiones relacionadas con la Política de Prevención de la empresa, entre las que destacan:

- La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.
- La determinación de los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos.
- La elaboración, puesta en práctica y revisión de los planes y programas de prevención.
- El estudio previo del impacto para la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o corrección de las deficiencias existentes de alguna de las partes.

En 2018, se celebraron seis reuniones del Comité de Seguridad y Salud laboral.

En el caso de India, se dispone igualmente de un Comité de Seguridad y Salud cuyo papel es definir los retos más importantes en esta materia, promoviendo la mejora continua y recogiendo las aportaciones de todos los miembros del Comité. Este Comité se reúne de forma mensual, por lo que en 2018 se celebraron un total de 12 reuniones.

Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales

La sólida cultura de seguridad de BorgWarner se basa en el "Global Star Safety Framework" (GSSF), un sistema de gestión de seguridad integral implementado en todas las instalaciones de fabricación de la compañía en todo el mundo.

Este sistema permite medir los principales indicadores de seguridad, integrando métricas detalladas en los cuadros de mando de seguridad empleados en cada planta. La involucración de cada empleado, en todos los niveles, requiere una formación continua en materia de prevención, así como el desarrollo de distintas iniciativas en este ámbito y la realización de evaluaciones de riesgos e inspecciones, además de compartir las mejores prácticas entre todos los países.

BorgWarner requiere que sus instalaciones globales informen sobre lesiones y enfermedades de acuerdo con las normas de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) de los EE. UU.



Tras la publicación del estándar del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad ISO 45001, se revisó el GSSF para armonizarlo con este nuevo estándar de seguridad ISO. El marco de seguridad revisado se implementará en 2020, y facilitará la certificación de los requisitos ISO, al tiempo que mantendrá las mejores prácticas de BorgWarner, que a menudo superan los requisitos normativos e ISO.

Otras iniciativas relativas a la salud y seguridad

En la planta española se desarrollan diversas iniciativas orientadas a preservar la salud y seguridad de los trabajadores:

- Evaluaciones de riesgos laborales, en relación a aspectos como seguridad, higiene, ergonomía, psicología y salud laboral.
- Implementación de programas de seguridad de máquinas, seguridad funcional y seguridad de procesos.
- Planificación de la actividad preventiva a través de la matriz de formación y la planificación interanual.
- Formación de riesgos en el puesto de trabajo y medidas preventivas.
- Información sobre riesgos y medidas preventivas impartidas por los responsables de los equipos.
- Auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.
- Reuniones mensuales con los Delegados de prevención para el seguimiento de la gestión de la actividad preventiva.

Asimismo, se desarrollan diversas acciones de concienciación y promoción de la cultura preventiva, como el Día Internacional de la Seguridad, el Día de la Seguridad de la División de Emission Thermal System y formación en cultura preventiva para mandos y mandos intermedios.

En este ámbito, se desarrolló en 2018 la "Iniciativa BBO" (*Behaviour Based Observations*), consistente en realizar observaciones de condiciones de salud y seguridad en el centro de trabajo en la que participó toda la plantilla. En total, se realizaron un total de 592 BBO's lo que dio lugar a un total de 705 sugerencias, que sirvieron para mejorar las condiciones de seguridad de la planta.

Tanto en la planta de España como en la de Portugal se desarrollan programas participativos relacionados con la salud, de carácter voluntario y formados por empleados de todos los departamentos. Así, desde los programas "Wellness Team" en España y "BorgWarner for All" en Portugal se desarrollan actividades que se programan anualmente en base a las iniciativas de los empleados orientadas a promover la salud de los trabajadores, la cultura preventiva y medioambiental y los valores de BorgWarner, así como las buenas prácticas tanto en la organización como en el ámbito personal.

A través de estos programas se realizan actividades de diversa naturaleza, en algunas de las cuales participan las familias de los trabajadores: actividades deportivas, de fomento de hábitos saludables, de colaboración social y ambiental, actividades en contacto con la naturaleza y el aire libre y actividades para fomentar el conocimiento del entorno y del patrimonio natural, histórico y cultural.



En 2018, se realizaron distintas actividades como fueron la realización de carreras y excursiones familiares para conocer el entorno, así como talleres de alimentación sana.

En la planta de Portugal se desarrollaron en 2018 diversas iniciativas destinadas a mejorar la prevención de riesgos laborales y a promover la salud y seguridad en el trabajo, entre las que destacan:

- Auditorías y evaluaciones de riesgos por líneas.
- Evaluaciones de riesgos laborales, en relación a aspectos como ergonomía.
- Diversas actividades para la involucración del personal, como la "Semana de la Salud y Seguridad" o el "Programa de Sugerencias para la Seguridad".
- Formación específica "Piensa antes de actuar", orientada a concienciar a los trabajadores sobre el importante papel de sus comportamientos en las causas de los accidentes. Se trató de una formación mixta con una parte teórica y otra práctica muy novedosa en la que entre otras actividades se realizaron "laboratorios sensoriales" para evidenciar a los participantes de las limitaciones físicas que las causas de un accidente pueden tener en las actividades cotidianas.

En 2018, se impartieron en el Grupo las siguientes horas de formación en materia de salud y seguridad:

PAÍS	Nº de horas
España	1.017
India	1.608
Portugal	3.306
TOTAL	5.931

Accidentes de trabajo

Se presentan a continuación datos referidos a accidentes de trabajo ocurridos a lo largo de 2018 en los tres países en los que opera el Grupo.

ESPAÑA	Hombres	Mujeres
Nº de accidentes con baja (1)	8	3
Nº de días perdidos por accidentes con baja (2)	302	391
Nº de horas reales trabajadas por los empleados (3)	778.323,52	176.526,98
Índice de frecuencia ((1)*1.000.000)/(3)	10,28	16,99
Índice de gravedad ((2)*1.000)/(3)	0,39	2,21
Enfermedades profesionales	0	1
Número de fallecimientos	0	0

PORTUGAL	Hombres	Mujeres
Nº de accidentes con baja (1)	3	2
Nº de días perdidos por accidentes con baja (2)	76	17
Nº de horas reales trabajadas por los empleados (3)	801.064	634.930
Índice de frecuencia ((1)*1.000.000)/(3)	3,75	3,15
Índice de gravedad ((2)*1.000)/(3)	0,09	0,03
Enfermedades profesionales	2	7
Número de fallecimientos	0	0

INDIA	Hombres	Mujeres
Nº de accidentes con baja (1)	1	0
Nº de días perdidos por accidentes con baja (2)	1	0
Nº de horas reales trabajadas por los empleados (3)	845.600	26.752
Índice de frecuencia ((1)*1.000.000)/(3)	1,18	0
Índice de gravedad ((2)*1.000)/(3)	0,001	0
Enfermedades profesionales	0	0
Número de fallecimientos	0	0

5.2.4 Relaciones Sociales

En España, se dispone de un convenio colectivo propio que regula las condiciones a las que se han de ajustar las relaciones económicas y laborales, aprobado en enero de 2016 y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019. Las partes firmantes del convenio consideran un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, por lo que se comprometen a propiciar, dentro de los marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo.

En el propio convenio se establecen, sin perjuicio de la legislación vigente, las garantías sindicales de los trabajadores.

En el caso de Portugal, no se dispone de convenio propio, de forma que el diálogo social se organiza en base al convenio sectorial que se negocia entre los sindicatos y la patronal, convenio al que se adhiere BorgWarner, que ejerce en este sentido un papel meramente aplicador de dicho acuerdo.

En el caso de India no existe la figura de convenio colectivo. En cualquier caso, esta planta está sujeta, al igual que el resto del Grupo, a la Política de Condiciones Básicas de Trabajo, que recoge los siguientes principios:

- Prohibición de empleo de mano de obra infantil. En ningún caso se emplea a personas menores de 16 años, excepto como parte de programas de capacitación laboral o aprendizaje autorizados por el gobierno correspondiente.
- Prohibición de trabajo forzado. En ningún caso se utiliza trabajo forzado en ninguna de sus formas y no se toleran prácticas que conlleven algún tipo de abuso físico.

- Libertad de asociación. Los empleados deben poder comunicarse abiertamente con la dirección con respecto a las condiciones de trabajo sin temor a represalias, intimidación o acoso.
- Compensación. La compensación y los beneficios pagados a los empleados serán competitivos y compatibles con la ley aplicable, incluyendo aquellos relacionados con salarios mínimos, horas extra y beneficios legalmente adquiridos.
- Jornada laboral. Se cumplirá rigurosamente con las leyes aplicables que regulan las jornadas laborales.

Tanto en el caso de España como de Portugal, los plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales son los recogidos en los convenios de aplicación.

En España, el Comité de Seguridad y Salud representa a la totalidad de los trabajadores y está formado por cuatro Delegados de Prevención que son designados por el Comité de Empresa, y por cuatro representantes de la empresa. El Comité de Seguridad y Salud tiene la facultad de designar los cargos de Presidente/a y Secretario/a, cuyas competencias están reguladas en el convenio colectivo.

En el caso de India, se dispone de un Comité de Seguridad y Salud formado por 28 personas, representantes de la dirección y de los trabajadores.

5.2.5 Formación

Plan de formación

Para BorgWarner, el desarrollo de sus empleados es un objetivo fundamental, por lo que se desarrollan planes de formación orientados a la capacitación del personal en la ejecución de sus tareas, incrementando la polivalencia, facilitando la adaptación a las nuevas tecnologías y sistemas de trabajo y el análisis y resolución de problemas, promoviendo asimismo la satisfacción en el trabajo.

El convenio propio aplicable en España regula la existencia de un Plan de formación anual destinado a promover el desarrollo profesional de los trabajadores y la adecuación a su puesto de trabajo. Los miembros del Comité de Empresa participan en la elaboración del Plan de formación y deben ser informados antes de su redacción definitiva. Asimismo, existe una comisión consultiva y de seguimiento del Plan, compuesto por un representante de cada sección sindical del Comité de empresa y la Dirección, la cual en 2018 celebró un total de 4 reuniones.

Por su parte, en la planta de Portugal se desarrolla anualmente un plan de formación, denominado "Plan de Desarrollo de Competencias" en el que se planifican distintas acciones formativas encuadradas en bloques como identidad corporativa, desarrollo personal, desarrollo técnico o salud y seguridad.

Horas de formación por categoría profesional

En 2018 se impartieron en el Grupo un total de 49.431 horas de formación, con el siguiente desglose por categoría profesional:

CATEGORÍA PROFESIONAL	Horas de formación
Alta Dirección	212
Dirección	713
Mandos intermedios	3.600
Graduados univ., espec. y admón.	22.342
Personal semicualificado	22.562
Comerciales	2
TOTAL	49.431

5.2.6 Accesibilidad

En cuanto a las medidas para favorecer la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en relación a la accesibilidad de las instalaciones propias, la actividad del Grupo se centra en el cumplimiento estricto de la normativa aplicable.

En la planta española, tanto el edificio de oficinas como el *Spain Technical Center* están totalmente adaptados y cuentan con una rampa en el acceso principal, itinerarios interiores accesibles, ascensores, adecuadas anchuras de puertas y pasos, así como disponibilidad de servicios higiénicos adaptados. Además, el *Spain Technical Center* cuenta con el certificado BREEAM, lo que garantiza su construcción teniendo en cuenta la accesibilidad de personas con movilidad reducida.

5.2.7 Igualdad

Plan de igualdad de oportunidades

En el año 2010 se elabora, para la planta española del Grupo, el Plan de igualdad de oportunidades como parte de las acciones llevadas a cabo a raíz del compromiso en la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la organización, firmado por la Dirección el 4 de diciembre de 2009, suscrito con el objetivo de alcanzar un alto nivel de igualdad de trato y oportunidades en el seno de la organización. Este Plan se realizó a partir de un informe de diagnóstico elaborado por una empresa externa especializada.

A través de la implantación del Plan de igualdad, se pretende la integración real de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los niveles jerárquicos de la organización. Las partes implicadas en la elaboración del Plan de igualdad adquirieron los siguientes compromisos:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

El 4 de diciembre de 2009 se constituye la Comisión de Igualdad, formada por representantes de la empresa y del Comité de Empresa. Anualmente, se elabora un Informe de seguimiento del plan de igualdad, que se comparte con esta Comisión.

Protocolo de actuación para la prevención y tratamiento de los casos de acoso

En consonancia con uno de los valores fundamentales de BorgWarner, el *Respeto*, se dispone de un protocolo para la prevención del acoso, aplicable a todo el Grupo, que pone de relieve la creencia por parte de la organización de que las conductas identificadas como acoso son, en todo caso, inaceptables, y se adopta por tanto el compromiso mutuo, materializado entre la Dirección y el Comité de Empresa, de colaboración en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El objetivo del Protocolo es prevenir situaciones de acoso en el entorno laboral y, en caso de que ocurran, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. De esta forma, se pretende con las medidas recogidas en el Protocolo garantizar un entorno laboral libre de acoso, en el que todas las personas están obligadas a respetar la integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Los principios en los que se basa el Protocolo son los siguientes:

- La discriminación y el acoso por razón de sexo, raza, religión, nacionalidad, ideología, edad y orientación sexual están prohibidos dentro de la empresa.
- No será tolerado el acoso en el ámbito laboral cometido por empleados de mayor rango de responsabilidad, compañeros de trabajo, usuarios ni terceras personas.
- A la persona que haya cometido acoso sexual se le aplicarán las sanciones disciplinarias previstas para estos supuestos por la normativa legal o convencional vigente.
- Todo el personal es responsable de mantener un ambiente laboral libre de acoso dentro de la empresa. Ante cualquier comportamiento inapropiado u ofensivo, es fundamental que la persona afectada, o terceras personas que conozcan la situación, denuncien el caso para poder poner en marcha las acciones necesarias para su eliminación.
- La empresa se compromete a resolver las denuncias sobre acoso y discriminación por razón de sexo con la máxima confidencialidad y agilidad.

En este Protocolo se establecen las definiciones de las situaciones reguladas por el mismo y se establece un procedimiento de actuación, en el que se definen las medidas preventivas a llevar a cabo y el detalle del procedimiento a seguir en caso de que se produzca una denuncia, así como las sanciones previstas.

En 2018 entra en vigor en la planta española del Grupo un Protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, que actualizó el existente hasta ese momento.

En el Protocolo se pone de manifiesto la intención de la Comisión de Igualdad de trabajar en la concienciación del personal, con el objetivo de detectar conductas inadecuadas, aumentar la sensibilidad ante esta problemática y promover la tolerancia cero hacia conductas ofensivas o degradantes dentro de la empresa. En el Protocolo se definen y ejemplifican los términos de acoso sexual en el trabajo, acoso por razón de sexo y acoso moral. Asimismo, se establecen las medidas preventivas orientadas a evitar estas situaciones y se define el procedimiento de resolución en materia de acoso, el papel de la Comisión Instructora de Acoso, los plazos a observar y las sanciones previstas. El Protocolo contiene como anexo un formulario de denuncia de acoso para ser empleado por parte del denunciante.



Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

Durante 2018, se ha producido un caso de acoso, el cual fue reportado a la Comisión a través de los cauces previstos y sobre el cual se ejercieron las medidas oportunas.



6. Información sobre el respeto de los derechos humanos

6.1 Política del Grupo

El Código de conducta ética de BorgWarner establece el comportamiento deseado en el lugar de trabajo, sin excepciones por razón de raza, género, etnia, religión, edad, discapacidad, orientación sexual o identidad de género. En este sentido, debe primar en los comportamientos esperados el respeto, y se establece una política de tolerancia cero con comportamientos discriminatorios o de acoso de cualquier tipo.

6.2 Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos

6.2.1 Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos

Principios rectores de las condiciones básicas de trabajo

BorgWarner establece una serie de principios generales para garantizar que en todas sus instalaciones las condiciones de trabajo se adecúen a la ley aplicable y respalden los valores establecidos. Estos principios generales, que aplican a todas las actividades del Grupo, se resumen de la siguiente forma:

- Prohibición de empleo de mano de obra infantil. En ningún caso se emplea a personas menores de 16 años, excepto como parte de programas de capacitación laboral o aprendizaje autorizados por el gobierno correspondiente.
- Prohibición de trabajo forzado. En ningún caso se utiliza trabajo forzado en ninguna de sus formas y no se toleran prácticas que conlleven algún tipo de abuso físico.
- Libertad de asociación. Los empleados deben poder comunicarse abiertamente con la dirección con respecto a las condiciones de trabajo sin temor a represalias, intimidación o acoso.
- Compensación. La compensación y los beneficios pagados a los empleados serán competitivos y compatibles con la ley aplicable, incluyendo aquellos relacionados con salarios mínimos, horas extra y beneficios legalmente adquiridos.
- Jornada laboral. Se cumplirá rigurosamente con las leyes aplicables que regulan las jornadas laborales.

Declaración sobre minerales conflictivos

En los últimos años se ha ido creando una conciencia cada vez mayor sobre la violencia y las violaciones de los derechos humanos relacionados con la extracción de ciertos minerales como oro, tantalio, estaño y wolframio en África central, especialmente en la República Democrática del Congo y países próximos.

BorgWarner se compromete de manera expresa a operar de una manera socialmente responsable y promueve que los proveedores que componen su cadena de suministro proporcionen productos y materiales de fuentes socialmente responsables.



Así, BorgWarner informa a sus proveedores sobre la Norma de minerales conflictivos y los requisitos de información en este ámbito, y se exige a los proveedores que realicen de forma continua prácticas de debida diligencia dentro de sus cadenas de suministro para identificar las fuentes de estos minerales que forman parte de los productos suministrados.

En caso de que se detecte que los productos suministrados contienen minerales conflictivos, se informa de acuerdo con la ley y se trabaja con los proveedores y clientes para determinar el mejor curso de acción.

Declaración contra el trabajo esclavo y el tráfico de personas

En el año 2018, BorgWarner elabora la declaración contra el trabajo esclavo y el tráfico de personas que entra en vigor en marzo de 2019 y que establece, desde una perspectiva de grupo global, las medidas y políticas implementadas para evitar, en su negocio y en su cadena de suministro, la incidencia de trabajo esclavo y de tráfico de personas. Asimismo, se relatan en la declaración las medidas de diligencia debida diseñadas en este ámbito, así como las acciones de evaluación, medición de efectividad y formación a llevar a cabo en el futuro.

6.2.2 Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

Durante 2018 no se han producido operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos ni ha habido personal de seguridad formado en políticas o procedimientos de derechos humanos.

6.2.3 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos

Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución)

A lo largo de 2018 no se han registrado denuncias o reclamaciones por vulneración de derechos humanos en el Grupo.

6.2.4 Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT

La política de contratación de BorgWarner se fundamenta en la búsqueda de personas con talento, acompañada de un posterior seguimiento en su desarrollo profesional. En este sentido, se garantiza que todas las relaciones laborales se desarrollen conforme a lo establecido en los convenios colectivos de aplicación, en garantía de todos los derechos fundamentales y deberes de los trabajadores. Así, para poder garantizar esta actuación desde el inicio de la relación laboral, el Grupo dispone de un procedimiento para nuevas incorporaciones, a través del cual se detallan todas las acciones vinculadas a la incorporación de un empleado a la empresa. Estas acciones se inician tras la firma del contrato laboral e incluyen, entre otras, la formación de acogida y la entrega del Manual de Acogida, que se



compone de documentación de interés en relación con la empresa, como información sobre el Grupo, calendario laboral vigente, normas de seguridad e higiene, política medioambiental y Código de conducta, entre otros. Asimismo, el procedimiento establece una serie de controles para evaluar el grado de integración y los resultados profesionales del empleado.

Los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades aplicados en el Grupo están recogidos en el Plan de igualdad de oportunidades, en el Protocolo de actuación para la prevención y tratamiento de los casos de acoso y en el Código de conducta ética, y su misión es evitar cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional, condición social, discapacidad, salud, estado civil, embarazo, orientación sexual u otra condición de la persona que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo.

En el convenio colectivo propio aplicable en España se recogen, entre otros aspectos, la vigilancia de la salud en el trabajo, condiciones de contratación para empleados y subcontratas, la revisión salarial, primas e incentivos, ascensos y procedimiento para ello, medidas de flexibilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se impulsa el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades y la mejora de la posición laboral de las mujeres en relación a su empleo y carrera profesional.



7. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

7.1 Política del Grupo

Para BorgWarner, resulta fundamental mostrar la firme condena ante aquellas conductas que sean susceptibles de ser consideradas como actos de corrupción o soborno, tanto en lo referente a su vertiente pública como privada, prohibiéndose en términos generales cualquier tipo de conducta corrupta que, de forma directa o indirecta, pueda llegar a influir en la toma de decisiones por parte de terceros, sean éstos Administraciones Públicas o particulares.

Programa de conformidad con las leyes y ética

El propósito de este programa es prevenir y detectar violaciones de la ley o políticas de BorgWarner relacionadas con el cumplimiento de la ley y la conducta ética, así como disponer de mecanismos para favorecer la comunicación y capacitar a los empleados para asegurar su cumplimiento de los estándares normativos y éticos.

Se establece la obligación de que las plantas del Grupo ejerzan la diligencia debida para intentar prevenir y detectar actos ilícitos por parte de sus empleados y para promover una cultura organizacional que fomente la ética y el compromiso en el cumplimiento de la ley.

Código de conducta ética de Borgwarner

BorgWarner valora la integridad y el respeto como pilares fundamentales de su cultura empresarial. Reflejo de estos principios es el Código de conducta ética de Borgwarner, de aplicación general y de obligado cumplimiento para todos sus trabajadores, a los que se les hace responsables de la reputación del Grupo y se les requiere los más elevados estándares éticos, demostrando en todo momento integridad y respeto.

Existe a disposición de los trabajadores un canal para la resolución de dudas o inquietudes sobre las conductas apropiadas, como es la Oficina de Cumplimiento de BorgWarner.

El Código de conducta ética se basa en la política primordial de llevar a cabo todas las actividades comerciales y operaciones en total cumplimiento con las leyes y reglamentaciones pertinentes, siendo este cumplimiento el punto de inicio de la conducta ética esperada. El Código de conducta regula los siguientes aspectos concretos:

- Conflictos de interés. Se espera un comportamiento acorde con los estándares más elevados de integridad, honestidad y trato justo a fin de prevenir todo conflicto entre los intereses personales de los trabajadores y los del Grupo.
- Interacciones con proveedores y clientes. La selección de proveedores, vendedores, asesores, contratistas u otros proveedores debe basarse en criterios objetivos y no en relaciones personales o financieras entre ellos y los empleados.
- Pagos incorrectos. Se prohíbe el uso de fondos, propiedades o recursos corporativos para fines ilegales o inadecuados. No se aceptan ni se ofrecen sobornos.
 - Tratos con funcionarios públicos: se prohíbe el otorgamiento o la promesa de otorgamiento de pagos, préstamos, ofrecimientos, dinero, servicios, obsequios o cualquier otro tipo de valor para un funcionario público con el objetivo de influenciar cualquier decisión de esa persona, independientemente de que se emitan para obtener una ventaja comercial o no.



- Pagos a terceros. Se prohíben los pagos en dinero, propiedades o servicios a fin de obtener oportunidades comerciales o consideraciones especiales.
 - Contribuciones políticas. Se prohíbe todo tipo de contribución en dinero, bienes, servicios u otros artículos de valor por parte del Grupo a cualquier candidato electoral, funcionario público o dirigente. Los empleados pueden aportar contribuciones personales, estando prohibido el reembolso de dichas contribuciones por parte del Grupo.
- Activos. Se espera que los empleados protejan los activos del Grupo y que los utilicen con los propósitos comerciales adecuados.
 - Información confidencial e información privilegiada. Se debe conservar la seguridad de la información confidencial y privilegiada y no se debe utilizar ni compartir de ningún modo que otorgue ventajas desleales a cualquier persona.
 - Información personal. Se debe proteger la información personal en poder del Grupo conforme a las leyes y políticas pertinentes, no pudiendo utilizarse esta información para fines que no correspondan.
 - Información competitiva. Solo se utilizarán fuentes de información legítima para recopilar datos sobre la competencia, estando prohibido el uso de prácticas ilegales o no éticas.
 - Normas de contabilidad. Todos los fondos y activos del Grupo se deben registrar correctamente en los libros y registros habituales de BorgWarner, y los estados financieros publicados deben reflejar con precisión la posición financiera del Grupo.

Relaciones con proveedores

Desde BorgWarner se considera el establecimiento y mantenimiento de relaciones efectivas con sus proveedores como la piedra angular del negocio, de forma que se trabaja estrechamente con ellos para reducir el desperdicio, mejorar el rendimiento y avanzar en la tecnología de la manera más competitiva y creativa.

Las relaciones de negocio se basan en los requerimientos contenidos en el Manual de Proveedores, en el que se incluye el Código de conducta de proveedores.

Código de conducta de proveedores

Los valores de BorgWarner, que están profundamente enraizados en su cultura, también sirven como marco para sus estándares de conducta empresarial, exigidos a los proveedores con los que trabajan. El Código de conducta de proveedores se basa en los siguientes aspectos:

- Respeto. Se espera que el clima de respeto, cortesía e imparcialidad en el que opera el Grupo se extienda a sus proveedores, con los que se desea una comunicación abierta, honesta y oportuna. Los proveedores de BorgWarner deben favorecer lugares de trabajo diversos en los que no se tolere el acoso ni la discriminación relacionada con la raza, color de piel, religión, género, edad o discapacidad.

- El poder de la colaboración. BorgWarner sostiene el principio de que las relaciones de negocio exitosas son aquellas basadas en objetivos y valores comunes. Se considera cada relación con los proveedores como una oportunidad de ampliar y hacer crecer el negocio.
- Pasión por la excelencia. La posición de liderazgo de BorgWarner debe ser apoyada por sus proveedores, de forma que les acompañen en cada reto y oportunidad de negocio.
- Integridad personal. Se espera de los proveedores de BorgWarner un elevado compromiso con los estándares éticos más exigentes, referido a las actuaciones esperadas en relación con regalos y otros obsequios.
- Responsabilidad con las comunidades locales. Se espera de los proveedores la estricta aplicación de las regulaciones locales en materia de empleo, medioambiente y salud y seguridad. Bajo ninguna circunstancia se permite el uso de trabajo forzoso, involuntario o infantil por parte de los proveedores.

7.2 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno

Procedimientos contra el soborno en la relación con proveedores

Como parte fundamental en la gestión contra la corrupción y el soborno, el Manual de Proveedores de BorgWarner establece la obligación de obtener de aquellos proveedores susceptibles de tener contacto con funcionarios públicos en nombre del Grupo, ya sean empresas o individuos, y antes de que la relación comercial sea efectiva, el "Cuestionario de diligencia debida contra el soborno". Este cuestionario recoge información exhaustiva sobre antecedentes empresariales y de negocio, así como información sobre posibles relaciones con funcionarios públicos y empresas de propiedad estatal por parte de los potenciales proveedores. En la práctica, antes de empezar la relación con un nuevo proveedor de carácter productivo, el área de Global Supply Chain envía el Cuestionario a la planta correspondiente para que desde ésta se envíe al proveedor. Una vez recibido el Cuestionario, desde la planta se hace llegar a Global Supply Chain para su evaluación. En caso de que el resultado de la evaluación no sea conforme, se inician los contactos con el proveedor para solucionar las incidencias surgidas durante el proceso de evaluación.

Otro de los mecanismos empleados en este ámbito es la "Carta contra el soborno al proveedor" en la que se indica la prohibición tanto de empleados como de proveedores de recibir o realizar regalos inapropiados, así como del uso con propósitos ilícitos de los fondos o propiedades corporativas. Esta carta se envía anualmente desde cada planta a todos los proveedores (tanto productivos como no productivos), e incluye un enlace al "Cuestionario de diligencia debida contra el soborno" que el proveedor debe cumplimentar en caso de que exista riesgo de relación con funcionarios públicos o de soborno.

Política legal: regalos a terceros

BorgWarner dispone de una política legal específica que regula, entre otros aspectos, los regalos a terceros. En base a esta política, se considera inadecuado y se prohíbe todo pago por parte o en nombre del Grupo, ya sea en forma de dinero, propiedades o servicios, a fin de obtener oportunidades comerciales, concesiones especiales o trato favorable. Esta prohibición no aplica a pagos por entretenimiento, hospitalidad o extensión de cortesías normales de acuerdo con la

práctica comercial aceptada, y por sumas o valores que no generen implicación alguna de ningún tipo de obligación por parte del receptor.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En 2018, la planta española del Grupo realizó aportaciones a las siguientes entidades sin ánimo de lucro:

- Asociación benéfica "La Sal de la Tierra".
- Asociación de ayuda al toxicómano Érguete.
- Asociación Española contra el Cáncer.
- Hermanitas de los ancianos desamparados. Residencia Santa Marta de Vigo.
- Hogar San José.
- Misioneras del Silencio.
- Protección Civil del Concello de Vigo.
- Vida Digna.

Por su parte, la planta portuguesa realizó donaciones a las siguientes entidades:

- Academia de Fútbol de Ponte de Lima.
- Asociación de amigos de personas especiales limiana- Ponte de Lima (AAPEL).
- Asociación de Ciclismo San Pedro de Arcos.
- Asociación de gatos sin hogar.
- Asociación Portuguesa de Padres y Amigos del Ciudadano Deficiente Mental - Areosa (APPACDM)
- Asociación Portuguesa de Padres y Amigos del Ciudadano Deficiente Mental - Monção (APPACDM)
- Asociación Portuguesa de Padres y Amigos del Ciudadano Deficiente Mental - Valença (APPACDM)
- Centro de Monitorización e Interpretación Ambiental.
- Hogar de personas enfermas – Viana (APPACDM)
- Lar de Bico- Centro Parroquial y Social de San Juan Baptista de Bico.
- OUSAM – Organización de Actividades de Tiempo Libre.
- Re-food – Organización de apoyo social para la eliminación del desperdicio de alimentos y el hambre.
- Santa Casa de la Misericordia de Viana do Castelo.



8. Información sobre el Grupo

8.1 Gestión y desempeño del Grupo

8.1.1 Impacto de la actividad del Grupo en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio

Proporción de gasto en proveedores locales

La actividad del Grupo genera un importante impacto en los países destinatarios de sus operaciones, así en 2018, la proporción de gasto en proveedores locales (de España, India y Portugal) fue del 62%.

8.1.2 Acciones de asociación o patrocinio

Como resultado de su compromiso con las comunidades locales, el Grupo desarrolla habitualmente actividades de carácter social con diversas entidades. Ejemplo de esto son algunas de las iniciativas desarrolladas en 2018 desde la planta española:

- Participación de los empleados en la recogida de residuos en el río cercano a las instalaciones de la empresa, en colaboración con la iniciativa "Proyecto Libera, unidos contra la basuraleza" que persigue frenar las consecuencias de la basura abandonada en los espacios naturales.
- Colaboración con la Agencia Gallega de Donación de Órganos y Sangre para incentivar la donación de sangre por parte de los empleados.
- Participación en la carrera solidaria contra el cáncer en colaboración con la Asociación Española contra el Cáncer.
- Donación de equipos obsoletos del Departamento de Mantenimiento a la Fundación Colegio Hogar, para ser empleados como material de enseñanza.

También en la planta portuguesa se desarrollan de forma habitual acciones orientadas a promover la participación de la empresa en la comunidad local:

- Participación de los empleados en la recogida de residuos en una playa cercana a las instalaciones de la empresa, en colaboración con una entidad local.
- Colaboración con la institución portuguesa de donación de sangre.
- Desarrollo de carreras solidarias con entidades locales de atención a discapacitados.
- Programa "Qualifica", orientado a mejorar el nivel educativo en los adultos.
- Visitas a la planta por parte de centros educativos.

Por otro lado, la planta de España forma parte del Clúster de Empresas de Automoción de Galicia (CEAGA), de la Asociación de Industriales Metalúrgicos de Galicia (ASIME) y de la Fundación Empresa-Universidad Gallega (FEUGA), y mantiene convenios formativos con las siguientes entidades educativas:

- Centro Público Integrado de Formación de Coia (Vigo, Pontevedra).
- IES Escolas Proval (Nigrán, Pontevedra).
- IES Politécnico de Vigo (Pontevedra).

- Universidade de Vigo (Pontevedra).

La planta portuguesa pertenece a la asociación sectorial AIMMAP (Asociación de la Industria Metalúrgica, Metalmecánica y Afines de Portugal) y mantiene convenios de colaboración con las siguientes entidades:

- CENFIM (Centro de Formación Profesional de la Industria Metalúrgica y Metalmecánica).
- EPRAMI Escuela Profesional del Alto Miño Interior.
- Escuela Secundaria Monserrate (Viana do Castelo).
- ETAP Escuela Profesional.
- Instituto Politécnico del Cávado y Ave.
- Instituto Politécnico de Viana do Castelo.
- Instituto Politécnico de Gaia.
- Instituto Superior de Ingeniería de Porto.
- Universidad de Coimbra.
- Universidad del Miño.
- Universidad de Porto.

Por otro lado, en su compromiso con el desarrollo social, presta su apoyo a diversas entidades locales de carácter social, medioambiental y deportivo:

- Academia de Fútbol de Ponte de Lima.
- Asociación de amigos de personas especiales limiana- Ponte de Lima (AAPEL).
- Asociación Portuguesa de Padres y Amigos del Ciudadano Deficiente Mental - Areosa (APPACDM)
- Asociación Portuguesa de Padres y Amigos del Ciudadano Deficiente Mental - Monção (APPACDM)
- Asociación Portuguesa de Padres y Amigos del Ciudadano Deficiente Mental - Valença (APPACDM)
- Asociación de Ciclismo San Pedro de Arcos.
- Asociación de gatos sin hogar.
- Asociación Vila Animal de Viana.
- Centro de Monitorización e Interpretación Ambiental.
- Cruz Roja de Portugal.
- Cuerpo Nacional de Scouts.
- Instituto Portugués de Sangre y Transplantes (IPST).
- Lar de Bico- Centro Parroquial y Social de San Juan Baptista de Bico.



- OUSAM – Organización de Actividades de Tiempo Libre.
- Re-food – Organización de apoyo social para la eliminación del desperdicio de alimentos y el hambre.
- Santa Casa de la Misericordia de Viana do Castelo.

8.1.3 Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

La Política de compras de BorgWarner incluye diversas cuestiones que responden a la preocupación del Grupo por los aspectos relacionadas con la sostenibilidad. Así, se recogen los siguientes aspectos que afectan a su relación con los proveedores:

- Responsabilidad medioambiental de productos y procesos. Se espera de los proveedores que:
 - Desarrollen y ofrezcan productos que contribuyan a la eficiencia en el ahorro de combustible y a la reducción de emisiones.
 - Evalúen y minimicen el impacto ambiental en el ciclo de vida de sus productos y procesos.
 - Minimicen la generación de residuos.
 - Lideren el cambio a materiales respetuosos con el medioambiente, incluyendo el uso de materiales reciclados y reciclables.
 - Maximicen el uso eficiente de los recursos naturales, tales como el agua.
 - Obtengan energía de fuentes renovables y reduzcan el impacto de sus actividades en la emisión de gases de efecto invernadero.
- Condiciones básicas de trabajo: se espera que los proveedores proporcionen las condiciones de trabajo adecuadas a las normativas aplicables.
- Prohibición de empleo de mano de obra infantil: se prohíbe que los proveedores contraten a personas menores de 15 años excepto en el caso de programas de aprendizaje o capacitación laboral autorizados por los gobiernos correspondientes.
- Prohibición de mano de obra forzosa: se prohíbe el empleo por parte de los proveedores de mano de obra forzosa en cualquiera de sus formas, así como de prácticas consideradas físicamente abusivas.
- Libertad de asociación: se debe favorecer por parte de los proveedores una comunicación abierta entre la dirección y los empleados sobre las condiciones de trabajo sin temor a represalias, intimidación o acoso.
- Compensación: se espera que los empleados de los proveedores reciban compensaciones y beneficios competitivos y de acuerdo a las legislaciones aplicables sobre salarios mínimos, horas extra y beneficios legalmente adquiridos.
- Jornada laboral: los proveedores deben cumplir con las legislaciones aplicables en cuanto a regulación de jornadas laborales.

- Empleo igualitario: se espera que los proveedores dispongan de políticas para la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo.
- Salud y seguridad: se espera que los proveedores promuevan lugares de trabajo seguros y saludables para todos sus empleados.

La aplicación concreta de esta política se manifiesta, por ejemplo, en las condiciones generales de las órdenes de compra, que recogen las siguientes cláusulas relacionadas con cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales:

- Las mercancías despachadas deben enviarse sin aceite o cualquier otro fluido, y deberán ceñirse a las especificaciones del comprador a efectos de cumplir la legislación europea, nacional y local en materia de medioambiente, incluida aquellas que se ocupan del control de la contaminación aérea, control de aguas residuales, uso de productos químicos y exposición de trabajadores. Se establece que la responsabilidad de derrames en caso de no cumplirse lo anterior recaerá sobre el vendedor.
- Se detallan en las condiciones generales las leyes que, durante el suministro de mercancías y servicios, el vendedor debe cumplir en materia de seguridad y salud, sustancias peligrosas, seguridad en el transporte, transporte de materiales peligrosos, calidad del aire, aguas limpias, conservación y recuperación de recursos, normas laborales, leyes anti soborno, así como la "Alianza aduanera comercial contra el terrorismo".
- Se incluye la manifestación del vendedor de actuación en cumplimiento de todas las leyes y normativas relacionadas con la celebración de contratos con pequeñas empresas y entidades desfavorecidas, así como el respeto a la igualdad de oportunidades de empleo y la promoción del empleo de colectivos minoritarios, mujeres, personas con discapacidad y ciertas personas de edad avanzada. Asimismo, el vendedor acepta no discriminar a ningún empleado o candidato a un puesto de trabajo por razón de edad, raza, color de piel, religión, sexo, nacionalidad, veteranía o cualquier discapacidad física o mental que no guarde relación con el desempeño de un cargo específico.
- Asimismo, se integra en las condiciones generales una cláusula por la que el vendedor manifiesta la no utilización presente ni futura de esclavos, presos, menores de edad o cualquier otra clase de mano de obra forzosa o involuntaria, en el sentido definido por la legislación aplicable.
- Otra de las cláusulas establece que el vendedor y sus subcontratistas no actuarán de forma que conviertan al comprador en responsable de una vulneración del FCPA (Foreign Corrupt Practices Act), la "Bribery Act" o cualquier otra normativa similar que prohíba el ofrecimiento o entrega, directa o indirecta, de dinero o un objeto de valor a un funcionario de una administración pública o miembro de un partido político para asistir al comprador o vendedor en la obtención o retención de contratos o privilegios comerciales desleales.
- Las condiciones generales establecen una cláusula específica para el cumplimiento de la política relacionada con minerales conflictivos anteriormente reseñada.

- Las condiciones generales suponen la adhesión de los empleados del vendedor al Código de conducta de proveedores de BorgWarner articulado en el Manual de Proveedores.

Por otro lado, el Manual de Proveedores establece que el Grupo valorará a aquellos proveedores que tengan la ISO 14001 o una certificación equivalente en materia de medioambiente.

8.1.4 Sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de las mismas

El Grupo desarrolla anualmente un plan de auditoría a proveedores. Las auditorías pueden ser de distintos tipos, siendo las más frecuentes las referidas al sistema de calidad o a algún proceso concreto. En el caso de las auditorías de sistema de calidad, se evalúa al proveedor a nivel global, desde los procedimientos que emplea hasta los sistemas de información. Por su parte, las auditorías de proceso se centran en una línea de fabricación concreta del proveedor. Normalmente en las auditorías se tratan aspectos medioambientales. En 2018, se realizaron auditorías al siguiente número de proveedores:

- España: 13 proveedores.
- India: 14 proveedores.
- Portugal: 23 proveedores.

8.1.5 Consumidores

8.1.5.1 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Como parte fundamental del proceso de aseguramiento de la calidad, las plantas del Grupo disponen de un procedimiento técnico para la gestión de los incidentes en cliente. Este procedimiento tiene como objeto establecer las pautas de actuación para la gestión y tratamiento de cualquier no conformidad del producto suministrado cuando es detectada en las instalaciones del cliente o en condiciones de utilización. Del mismo modo, el procedimiento también es de aplicación cuando se identifique, a raíz de procesos de control o ensayos internos, el riesgo potencial de haber sido enviadas piezas no conformes o sospechosas al cliente. En el procedimiento se establece la asignación de responsabilidades en la gestión de incidentes de calidad, así como las acciones a llevar a cabo, tanto de carácter inmediato como acciones correctivas y preventivas, estableciendo, asimismo, las instrucciones para el correcto registro documental de los incidentes ocurridos.

En 2018, se han registrado las siguientes reclamaciones:

- España: 6 reclamaciones / 2.2 ppm (partes por millón).
- Portugal: 47 incidentes en cliente / 20 ppm (partes por millón).
- India: 30 reclamaciones (no disponible para India dato de ppm debido a que las reclamaciones son por fallos técnicos y no se calcula la ratio).

8.1.6 Información fiscal

Beneficios obtenidos por país en 2018

Sociedad	País	Importe (€)
BorgWarner Spain Holding	España	-899.066
BorgWarner Emissions Systems Spain	España	15.616.100
BorgWarner Emissions Systems India	India	4.729.713
BorgWarner Emissions Systems Portugal	Portugal	10.262.367
Total individual		29.709.114
Ajustes de consolidación		-8.683.459
Total consolidado		21.025.655

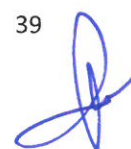
Impuestos sobre beneficios pagados

Sociedad	País	Importe (€)
BorgWarner Spain Holding	España	-545.124
BorgWarner Emissions Systems Spain	España	4.900.095
BorgWarner Emissions Systems India	India	2.530.090
BorgWarner Emissions Systems Portugal	Portugal	571.307
Total individual		7.456.368
Ajustes de consolidación		-430.869
Total consolidado		7.025.499

Subvenciones públicas recibidas

Sociedad	País	Importe (€)
BorgWarner Emissions Systems Spain	España	107.120
BorgWarner Emissions Systems Portugal	Portugal	825.091

En India no se recibieron subvenciones públicas en 2018.



9. Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)

Contenidos del Estado de Información No Financiera						
Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado EINF	Observaciones		
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	2		
			GRI 102-4 Localización de las actividades	2		
			GRI 102-6 Mercados servidos	2		
			GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	3		
			GRI 102-7 Dimensión de la organización	2		
Información sobre cuestiones medioambientales	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4.1		
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4.1		
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	4.2		
				GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	4.1 4.2	
				GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	4.2	
	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad.	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	4.2		
				GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	4.1 4.2	
				GRI 102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	4.2	
				GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	4.1 4.2	
			<i>- Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.</i>	GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	4.1 4.2	
<i>- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.</i>			GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	4.1 4.2		
<i>- Aplicación del principio de precaución.</i>			GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	4.1 4.2		
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	4.2			
			GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.3.1		
			GRI 302-4 Reducción del consumo energético	4.3.1 4.3.3		
			GRI 302-5 Reducciones en los requerimientos energéticos de los productos y servicios	4.3.1		
			GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	4.3.1 4.3.4		

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado EINF	Observaciones	
Información sobre cuestiones medioambientales	Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión GRI 301-3 Productos y embalajes recuperados GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	4.3.2	
		El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303-1 Extracción de agua por fuente	4.3.3	
	Uso sostenible de los recursos	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen	4.3.3	No se dispone de este indicador para India y Portugal. Se está trabajando en su disponibilidad para el próximo ejercicio.
		Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables.	GRI 102-2 Enfoque de gestión	4.3.3	
			GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables)	4.3.3	
			GRI 302-4 Reducción del consumo energético	4.3.1 4.3.2	
			GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	4.3.1	
		Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	4.3.4
	GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)			4.3.4	
	GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)			4.3.4	No se dispone de este indicador para India y Portugal. Se está trabajando en su disponibilidad para el próximo ejercicio.
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.		GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	4.3.4	
			GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	4.2	
			GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4.3.4	
	Protección de la biodiversidad	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	4.3.4	
			GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	4.3.1 4.3.4	
		Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.3.4	
			GRI 103-2 Enfoque de Gestión GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados	4.3.5	
			GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	4.3.5	

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado EINF	Observaciones	
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	5.1	
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	5.1	
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	3	
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 102-7 Dimensión de la organización	5.2.1	
			GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	5.2.1.1	
			GRI 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad	5.2.1.1	
			GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	5.2.1.1	
			GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	5.2.1.1 5.2.1.2	
			GRI 401-1.b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región (en lo relativo a despidos)	5.2.1.3	
			GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral	No se dispone de este indicador. Se está trabajando en su disponibilidad para el próximo ejercicio.	
			GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral	No se dispone de este indicador. Se está trabajando en su disponibilidad para el próximo ejercicio.	
			GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	No se dispone de este indicador. Se está trabajando en su disponibilidad para el próximo ejercicio.	
			GRI 102-36 Proceso para la determinación de la retribución	5.2.1.4	
	Implantación de medidas de desconexión laboral.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	No existen medidas específicas		
Empleados con discapacidad.	GRI 405-1. b) Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad	5.2.1.5			

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado EINF	Observaciones
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 102-8. c) El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo.	5.2.1.2
			GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.2.1
	Salud y seguridad	Número de horas de absentismo.	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	5.2.2.2
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3 Permisos parentales GRI 103-2 Enfoque de gestión	5.2.2.3 5.2.2.3
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.3
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	5.2.3
	Relaciones sociales	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	5.2.3
		Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva) GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	5.2.4 5.2.4
	Formación	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	5.2.3 5.2.4
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores	5.2.3 5.2.3
	Accesibilidad	Políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.5
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado	5.2.5
	Igualdad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.6
		Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7
		Planes de igualdad.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7
		Medidas adoptadas para promover el empleo.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	5.2.7 5.2.5
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.7
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.6
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	6.1
			GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	5.2.7

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado EINF	Observaciones	
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	6.1	
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	6.1	
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	3	
			GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	6.1	
	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	6.2	
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	6.2	
			GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	6.2	
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	6.2	
			GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	6.2	
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	6.2.1	
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	7.1	
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	7.2	
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	3	
			GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	7.2	
			GRI 205-1 Operaciones evaluadas en relación con riesgos relacionados con corrupción	7.2	
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	7.1	
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	7.1	
			GRI 103-2 Enfoque de Gestión	7.2	
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	7.2	

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado EINF	Observaciones	
Información sobre la Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	8.1.1	
			GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	8.1.2	
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	8.1.2	
			GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	8.1.2	
		Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	8.1.2	
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 103-3 Enfoque de Gestión	8.1.3	
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 102-9 Cadena de suministro	8.1.3	
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 103-3 Enfoque de Gestión	8.1.3	
	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI308-1 Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios ambientales	8.1.4	
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	8.1.5.1	
			GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución)	5.2.7	
	Información fiscal		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	8.1.5.1	
		Beneficios obtenidos por país.	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	8.1.6	
		Impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	8.1.6	
Subvenciones públicas recibidas.		GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	8.1.6		