

## **Adient Seating, S.L. (Sociedad Unipersonal)**

Informe de verificación independiente y  
Estado de Información No Financiera  
correspondiente al ejercicio terminado  
al 30 de septiembre de 2019

## Informe de verificación independiente

Al socio único de Adient Seating, S.L. (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2019, de Adient Seating, S.L. (Sociedad Unipersonal) (en adelante Adient Seating o la entidad) que forma parte del Informe de Gestión de Adient Seating.

Tal y como se indica en el apartado 1 del EINF, la Sociedad Adient Seating se ha acogido a la dispensa recogida en el artículo 262.5 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el EINF del Grupo Adient, radicado en Irlanda, al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, Adient Seating ha formulado el EINF complementario con información parcial adjunto, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por Adient Seating descrito en el apartado 1 del EINF, la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19 bis.1 y 29 bis.1 de la Directiva 2013/34/UE. Nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación, a partir del citado análisis de los contenidos, del EINF complementario adjunto, sin que hayamos realizado procedimiento de verificación alguno sobre la información integrada en el EINF consolidado del Grupo Adient.

### Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de Adient Seating, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Adient Seating. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del Anexo I "Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" del citado Estado.

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

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



### Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

### Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2019. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal de Adient Seating para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por Adient Seating y descrito en el Anexo I "Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la Dirección.

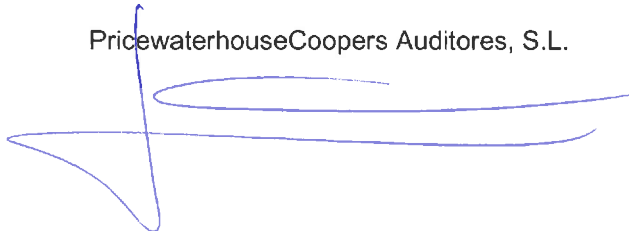
### Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF complementario de Adient Seating correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del Anexo I “Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre”, del citado Estado. El contenido del citado Estado complementario ha sido determinado por Adient Seating de acuerdo con el análisis realizado por comparación entre la información no financiera exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la prevista en los artículos 19 bis.1 y 29 bis.1 de la Directiva 2013/34/UE. Adient Seating ha determinado que esta última información será incluida en el EINF consolidado del Grupo Adient al que la misma pertenece, por lo que el EINF complementario adjunto no incluye la totalidad del contenido recogido por la normativa mercantil vigente.

### Uso y distribución

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Javier Campos Leza

21 de abril de 2020

INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS  
AUDITORES, S.L.

2020 Núm. 08/20/00161

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Informe sobre trabajos distintos  
a la auditoría de cuentas

Ejercicio finalizado a 30 de septiembre de 2019

## 1. Información básica sobre el Estado de Información No Financiera

La información contenida a continuación da respuesta a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre y al Real Decreto-Ley 18/2017 de trasposición de la Directiva de Información No Financiera y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales de Adient Seating Spain, S.L. (Sociedad unipersonal), (en adelante, la Sociedad, la Compañía o Adient Seating Spain), correspondientes al ejercicio fiscal 2019, presentándose como un documento separado.

En este contexto, se destaca que la Sociedad se acoge a la dispensa recogida en el artículo 262.5 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el documento de su matriz "Adient PLC Informe anual 2019" de Grupo Adient, integrado por Adient PLC y Sociedades Dependientes, radicado en Irlanda. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, la Sociedad procede, por lo tanto, a la formulación de un EINF complementario con información parcial, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado, la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis1 de la Directiva 2013/34/UE, reportando consecuentemente solo el contenido no incorporado en "Adient PLC Informe anual 2019".

En el Anexo I – "Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" se realiza la conciliación entre los requerimientos informativos de la Ley 11/2018 y la información reportada por la matriz de la Sociedad en el Informe Anual de Adient Plc 2019, indicándose si la misma está divulgada en el presente EINF o en el citado documento.

Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, Adient Seating Spain ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

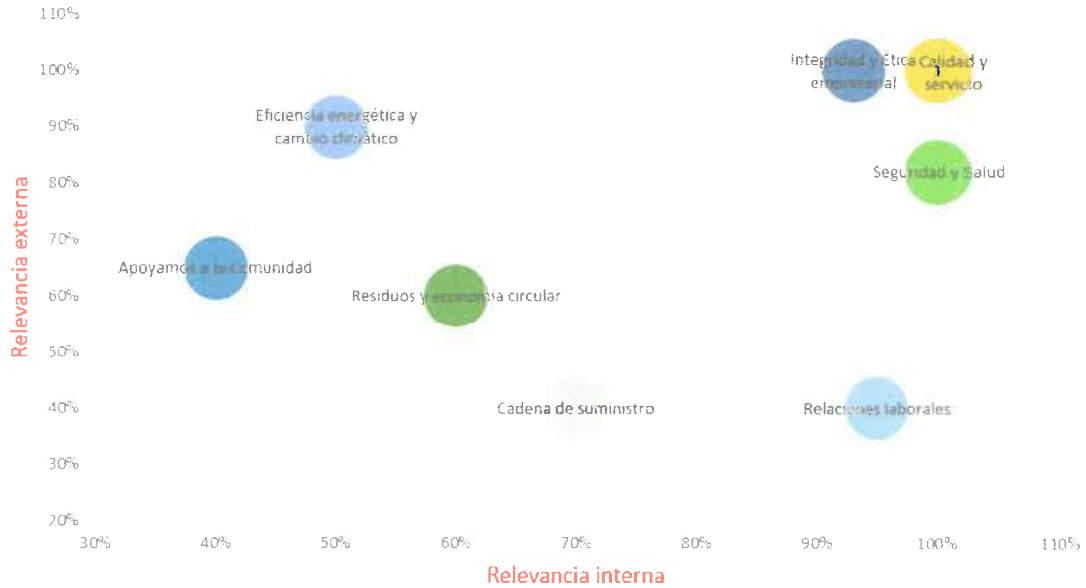
Por otro lado, para todos aquellos aspectos que no son materiales para la sociedad, el presente informe aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de KPIS clave u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad de la Sociedad.

Este análisis de materialidad ha sido realizado conjuntamente por los jefes de planta junto con la Dirección de la Sociedad, teniendo como objetivo principal la determinación de aquellos temas relevantes para la Sociedad y sus grupos de interés.

- A nivel externo, se ha analizado los requisitos de los principales clientes, administraciones públicas, empleados y proveedores, así como la actualización de los Estándares GRI.
- A nivel interno, Adient Seating Spain ha identificado los principales asuntos ambientales, sociales y de gobierno que son relevantes para la Compañía, evaluándose para ello todos los factores que afectan a la Sociedad en materia no financiera, los objetivos estratégicos y las propias actuaciones en cada área.

Para el desarrollo de este análisis, se han tenido en cuenta, entre otros, las características de esta sociedad y de su modelo de negocio, los diferentes productos que ofrece, el sector en el que ejerce su actividad y su repercusión en los entornos económico, social, ambiental y de gobernanza.

Como resultado de estos dos análisis, se ha obtenido una matriz de materialidad, en la que se destacan en la parte superior derecha los asuntos más relevantes para Adient Seating Spain, siendo el resto que están incluidos en el mapa, los temas materiales para la Sociedad:



Como resultado de este procedimiento, Adient Seating Spain ha identificado 4 principales ejes estratégicos: Clientes, Personas, Sociedad y Operativa. Sobre estos principales ejes, la Sociedad tiene planteados diferentes procedimientos que cuyo objetivo es identificar, evaluar y paliar los distintos riesgos que puedan incidir sobre ellos.

**2. Sobre la compañía**

Adient Seating Spain, S.L.U, es una sociedad constituida en 2015 perteneciente al Grupo multinacional "Adient" cuya actividad es la producción de sistemas de asientos orientados al sector del automóvil. Actualmente, la matriz última de la sociedad es Adient Plc, la cual posee de manera indirecta la totalidad del capital social de Adient Seating Spain S.L.U.

Su domicilio social y fiscal se encuentra en la Calle General Motors, Parcela 30, Pedrola, 50690, Zaragoza.

Esta compañía cuenta con 4 centros productivos situados en España. Dos plantas productivas se encuentran situadas en Pedrola (Zaragoza); la planta JIT, que monta los asientos para el suministro "justo a tiempo" y en "secuencia" a la línea 1 de PSA, donde se montan los coches "Mokka", "Crossland" y "Aircross"; y la planta de Foam, donde se fabrican mediante procesos de inyección de espuma de poliuretano las espumas de los asientos de la línea 1 de PSA España, "Mokka", "Crossland" y "Aircross", así como los del "Renault Captur para Valladolid".

Adicionalmente, cuenta con otras dos plantas situadas en Mojados (Valladolid) y Abrera (Barcelona), ambas plantas JITs, dedicadas a proveer asientos para el suministro "justo a tiempo" para las fábricas de Renault, modelo Captur, y de Seat, modelos A1 y León respectivamente.



El destino de sus productos se centra en el mercado nacional, alcanzando unas ventas totales de 433 millones de euros en el ejercicio 2019.

Adient Seating Spain colabora con los principales fabricantes de vehículos a nivel global, debido a la diferenciación de sus productos mediante la calidad, la tecnología y la comodidad. Las habilidades internas integradas permiten a Adient Seating Spain llevar sus productos desde la investigación y el diseño hasta la ingeniería y la fabricación.

A continuación, se detalla la misión, visión y valores de Adient Seating Spain:

#### Misión

“Superar las crecientes expectativas de nuestros clientes promoviendo una cultura de excelencia de la Calidad en todas las disciplinas, asegurando la ejecución del producto y del proceso sin defectos.”

#### Visión

“Toda la Compañía colaborará para conseguir una Calidad perfecta en cada producto, cada planta, cada proceso, cada día. La mejora continua, la estandarización del diseño de producto y procesos de manufactura nos llevará a una posición de liderazgo en el mercado y permitirá una excelente satisfacción de cliente.”

#### Valores

Los valores que forman el núcleo de la Política de Adient Seating Spain S.L. incluyen:

- **Integridad:**

La honestidad, la justicia, el respeto y la seguridad son de máxima importancia.

- **Satisfacción del cliente:**

El futuro de Adient Seating Spain depende de la contribución en el éxito de nuestros clientes. Somos proactivos y es fácil hacer negocios con nosotros. Ofrecemos experiencia y soluciones prácticas, y por supuesto cumplimos nuestras promesas.

- **Compromiso con nuestros empleados:**

Fomentamos una cultura que impulsa los rendimientos excelentes, el trabajo en equipo, la inclusión, el liderazgo y el desarrollo.

- **Innovación:**

Creemos que siempre hay un camino mejor. Fomentamos los cambios y buscamos las oportunidades que los cambios traen.

- **Gestión energética:**

Nos comprometemos a controlar y optimizar continuamente el consumo energético, cumpliendo con los requisitos legales y otros requisitos aplicables y sensibilizando a nuestros empleados de su influencia en el consumo y en la eficiencia energética.

- **Sostenibilidad:**

A través de nuestros productos, servicios, operaciones y participación en la comunidad, fomentamos el uso eficiente de los recursos por el beneficio del mundo y de sus gentes.

- **Salud, seguridad, ergonomía y medio ambiente:**

Proporcionamos un lugar de trabajo seguro y saludable para nuestros empleados y demostraremos un liderazgo de clase mundial en la gestión medioambiental. Mediante nuestros sistemas de gestión global, mantendremos el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos, además de fomentar la mejora continua del rendimiento, una cultura de bienestar y de prevención de accidentes y la prevención de la contaminación y eficiencia energética.

La Sociedad en su conjunto, a la hora de llevar a cabo su actividad, pone especial énfasis a todas las actividades relacionadas con materias medioambientales, cuestiones relacionadas con su personal, aspectos sociales, sus relaciones con clientes y proveedores, así como el respeto a los derechos humanos y a la normativa anticorrupción y antifraude

**2.1. Estructura organizativa y órganos de gobierno**

Sus principales órganos de gobierno son el Órgano de Administración y el Comité de Empresa.

El Órgano de Administración de la Sociedad está formado por 2 administradores con carácter solidario.

Adicionalmente, en cada centro de trabajo, existe un Comité de empresa, formado tanto por miembros de la Sociedad como por representantes de los trabajadores. En este sentido, se llevarán a cabo reuniones periódicas con el objetivo de poder crear comisiones dedicadas específicamente al estudio y confección de propuestas sobre temas laborales concretos. En principio, se constituyen:

- Comisión de Prevención de Riesgos Laborales

Se trata de un órgano paritario constituido por representantes de los trabajadores y representantes de la empresa, y está destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Existen dos comisiones diferentes, una para cada planta productiva.

La periodicidad de las reuniones es bimestral y siempre que alguna de las partes lo solicite se pueden realizar reuniones de carácter extraordinario. En estas reuniones se informa de las actuaciones de la empresa en materia preventiva y se consultan los aspectos relativos a la Seguridad y Salud de los trabajadores.

- Comisión de Sistemas de Trabajo

Órgano formado por miembros tanto del Comité de empresa como de la empresa, el cual tiene una periodicidad de reunión bimensual, en la que se encargan de tratar temas laborales como las discrepancias sobre los tiempos de ciclo, la revisión y planificación de cronometrajes pendientes y el establecimiento de los programas de primas.

- Comisión de Igualdad

Se trata de un órgano dedicado al análisis y valoración de las acciones definidas por la Dirección, el cual trata de alcanzar los siguientes objetivos:

- Analizar el grado de cumplimiento, nivel de desarrollo e impacto de los objetivos de Igualdad.
- Valorar la continuidad y validez de las acciones definidas en función de su impacto.
- Identificar nuevas acciones para fomentar y garantizar los objetivos definidos.

Esta Comisión se reúne de manera anual para tratar de realizar las medidas oportunas para garantizar



el cumplimiento de los objetivos de Igualdad.

- Comisión de Gestión

Se trata de una reunión mensual con los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo, en la cual se tratan temas de ámbito social y laboral. Dichos acuerdos serán plasmados en un acta de la reunión. Los temas más relevantes tratados en esta reunión sobre temas de interés social, serán trasladados por la Dirección al Comité de Empresa.

Analizando la estructura organizativa de la Sociedad, todos los empleados de Adient Seating Spain dependen del director de la planta, del que cuelgan directamente los responsables de cada departamento, que a su vez son responsables de los técnicos y operarios de cada área.

## 2.2. Entorno empresarial y mercados

La Compañía, la cual mantiene plantas productivas únicamente en España, destina su producción principalmente al mercado nacional, exportando el resto de producción en su mayoría a Europa y África.

A continuación, mostramos un listado con los 12 países servidos por Adient Seating Spain:

- España
- Portugal
- Francia
- Inglaterra
- Hungría
- Polonia
- Rumanía
- Alemania
- Bélgica
- República Checa
- Rusia
- Eslovaquia

## 2.3. Estrategia de negocio

La estrategia de Adient Seating Spain es estipulada por la Dirección de la Sociedad, basándose en los valores de la Sociedad:

- Clientes:

Preveemos las necesidades del mercado y diseñamos soluciones que satisfacen los requisitos de nuestros clientes por medio de la generación de valor.

- Calidad:

Enfocamos nuestro trabajo con la calidad en mente, impulsando la excelencia operativa. La calidad es un compromiso personal con la consecución de la excelencia en el trabajo, los procesos, los productos y en las relaciones con clientes, empleados y proveedores.



- Personas:

Respetamos y empoderamos a las personas, actuando siempre con integridad. Esto se realiza por medio de la creación de un entorno de trabajo de respeto mutuo y del empoderamiento de las personas al delegar la responsabilidad, fomentar un mayor desarrollo y dar libertad para hacer aportaciones personales que contribuyan al éxito de la Compañía.

- Comunidad:

Adient Seating Spain se toma la responsabilidad social muy en serio, por lo que trata de empoderar a sus empleados para que se comprometan con este principio.

- Disciplina financiera:

Gestionamos proactivamente los costes y priorizamos los objetivos empresariales para aumentar el retorno sobre los gastos de capital, impulsando la rentabilidad y la generación de efectivo. Gastamos e invertimos con cuidado con el objetivo de proteger y mejorar el rendimiento de Adient Seating Spain.

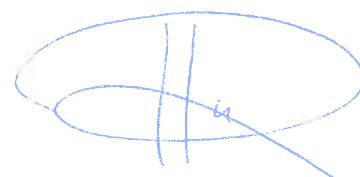
## 2.4. Objetivos estratégicos

La Sociedad se ha centrado durante el ejercicio 2019 a la consecución de sus principales objetivos estratégicos:

1. Compromiso con la calidad. Búsqueda del objetivo de "0 defectos".
2. Adaptación a las necesidades del cliente.
3. Aumento de la eficiencia de procesos por medio de la implementación de diversas automatizaciones.
4. Puesta en marcha de nuevos proyectos productivos, por medio de la industrialización de nuevos modelos.

Adicionalmente, la Sociedad dispone de una serie de objetivos estratégicos no financieros, los cuales trata de desarrollar en todas las políticas y planes realizados en cada una de las distintas áreas. Ver objetivos a continuación:

Objetivos Medioambientales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Optimizar el consumo de recursos.</li> <li>- Protección del medio ambiente, mediante la prevención o mitigación de impactos ambientales adversos.</li> </ul>
Objetivos en el Área de Compras	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Investigar e identificar materiales y métodos de fabricación que minimicen el impacto sobre el medio ambiente.</li> </ul>
Objetivos RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar y potenciar la comunicación interna con el personal.</li> <li>- Reducir la tasa de absentismo</li> <li>- Asegurar un entorno laboral agradable que respeta la igualdad entre los trabajadores.</li> </ul>
Objetivos organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejora continua de los procesos, aumentando la productividad y la eficiencia.</li> </ul>
Objetivos de Seguridad y Calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de los requisitos legales aplicables a los riesgos de seguridad.</li> <li>- Búsqueda de la satisfacción plena de los clientes, por medio de la producción de productos de calidad que generen valor.</li> <li>- Reducción de las incidencias de calidad.</li> </ul>



## 2.5. KPIs

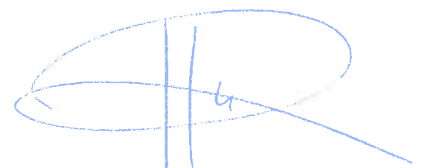
La Empresa ha tomado como referencia los estándares de reporting del "Global Reporting Initiative", tratando de adaptarlos a la realidad de su modelo de negocio y actividad.

Tal y como se explica en este Informe, los resultados de las Políticas y los KPIs vinculados son analizados en cada uno de los puntos en los que se descompone este documento, además de en el documento consolidado de su matriz Adient Plc.

## 2.6. Riesgos y factores que pueden afectar a la evolución de la Sociedad

Adient Seating Spain dispone de herramientas para identificar y gestionar riesgos vinculados a su actividad. Los riesgos son identificados en cada área, y son monitorizados por el Comité de Dirección de forma periódica, estableciendo medidas mitigadoras cuando es necesario. Los principales riesgos de la Compañía se encuentran integrados en el documento consolidado de su matriz Adient Plc descrito en el punto 1.

	RIESGOS Y FACTORES	HERRAMIENTAS DE LA COMPAÑÍA
EXIGENCIAS DE SEGURIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preocupación constante por la Seguridad y Salud laboral. Se trata de una de las principales preocupaciones de la Compañía.</li> <li>- Nuevos requisitos legales en materia de Seguridad Laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación continua en el área de Prevención de Riesgos Laborales.</li> <li>- Evaluación periódica de los principales indicadores de Riesgos Laborales, identificación de riesgos y ejecución de planes de actuación que los mitiguen.</li> </ul>
EXIGENCIAS AMBIENTALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fluctuación de la disponibilidad y precio de recursos, como son las materias primas o la energía.</li> <li>- Concienciación global sobre el cuidado del medioambiente y respeto a la normativa vigente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversificación de proveedores de gran capacidad productiva, localizados en diferentes áreas geográficas, lo que mitiga el riesgo de, si un proveedor es afectado por el cambio climático, se pueda mantener sin cortes la línea de aprovisionamientos.</li> <li>- Implementación del Sistema de Gestión Ambiental.</li> </ul>
ENTORNO OPERATIVO E INNOVACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrada de nuevos competidores en el sector.</li> <li>- Existencia de un número limitado de potenciales clientes.</li> <li>- Entorno muy cambiante, en el cual la tecnología utilizada se debe ir actualizando constantemente (riesgo de obsolescencia).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultura de calidad y satisfacción de las necesidades del cliente. Este es el eje estratégico destacable de la Compañía, la cual la diferencia de empresas competidoras.</li> <li>- La Sociedad realiza un estudio de sus recursos y tecnología, para llevar un control de reemplazo de dichas tecnologías y un estudio de nuevas inversiones.</li> </ul>
EXIGENCIAS DE CALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preocupación constante por la satisfacción de los clientes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La Sociedad cuenta con un estricto protocolo de evaluación de calidades y especificaciones del cliente, con el objetivo de lograr un producto de calidad que satisfaga plenamente las necesidades de sus clientes.</li> </ul>
RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elevado nivel de absentismo</li> <li>- Búsqueda de personal concienciado con la igualdad de género y el compromiso contra el acoso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de protocolos, políticas y normativa de aplicación laboral que tratan de reducir dicho absentismo, además de una continua evaluación de la tendencia de este indicador.</li> <li>- Comunicación de la normativa de igualdad y de la política de la Sociedad a los trabajadores.</li> </ul>



### 3. Información sobre cuestiones medioambientales

#### 3.1. Política corporativa medioambiental y enfoque de gestión

Adient Seating Spain reconoce que sus actividades pueden tener una influencia en el medio ambiente, por medio del consumo de materias primas, el consumo de materias primas y la generación de residuos, principalmente.

Por ello, Adient Seating Spain se encuentra totalmente concienciada de esta situación, por lo que busca realizar su actividad siempre con el objetivo de proteger el medio ambiente, tratando de minimizar los riesgos y aspectos medioambientales por medio del uso responsable de los recursos y cumpliendo con la normativa aplicable en dicho ámbito.

Para ello, la Sociedad dispone de una política medioambiental, la cual es el eje principal de su sistema de gestión ambiental. Esta política integra los siguientes compromisos con el medio ambiente:

- Fomentar el abastecimiento de materiales y la gestión de la actividad de la empresa, siempre teniendo en cuenta la búsqueda de la mejor actuación responsable con el medio ambiente.
- Investigar e identificar materiales y métodos de fabricación que minimicen el impacto sobre el medio ambiente a través de emisiones de aire y agua, generación de residuos y consumo de energía.
- Proporcionar los mejores productos posibles a nuestros clientes con el fin de que puedan ayudar a minimizar el impacto medioambiental de los productos de nuestros clientes.
- Protección del medio ambiente, mediante la prevención o mitigación de impactos ambientales adversos.

El Sistema de gestión de Adient Seating Spain, certificado en base a la norma ISO 14001, se ha ido adaptando a las circunstancias de la Compañía y a las actualizaciones normativas oportunas. Este sistema de Gestión Ambiental permite la identificación y gestión de los efectos ambientales generados a causa de la actividad de la compañía, siendo revisado este proceso de manera anual por el departamento de Medio Ambiente. Dentro de esta revisión, se identifican anualmente los riesgos ambientales que afectan a la Compañía, además de revisar los principales indicadores ambientales y su evolución, con el objetivo de poder redactar unos programas anuales de acción y objetivos para cada centro de trabajo. Esto propicia un ambiente de compromiso con la mejora continua el cual previene cualquier posible impacto negativo.

Este sistema es sometido a auditorías externas de certificación, las cuales avalan nuestros procesos y el compromiso con la mejora continua y el cumplimiento de la normativa vigente de la organización. Durante el ejercicio 2019, la totalidad de las plantas se han sometido a auditorías externas de mantenimiento de la certificación ISO 14001-2015.

El alcance del sistema incluye las actividades de la Sociedad como son la fabricación de asientos orientados al sector del automóvil. La Sociedad, con el objetivo de que su Sistema de Gestión Ambiental opere correctamente, destina tanto recursos económicos como recursos humanos que trabajen conjuntamente para lograr paliar las repercusiones medioambientales de su actividad.

La Sociedad dispone de un equipo de personas que desarrollan el área de "Health and Safety", las cuales desarrollan un conjunto de actividades con el objetivo de identificar y mitigar los posibles riesgos que puedan influir en el área medioambiental y de seguridad de los trabajadores. Sus principales funciones serán las siguientes:



- Aplicar, controlar y mantener el Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001.
- Implementar los nuevos requisitos legales de Medio Ambiente.
- Evaluar periódicamente los principales indicadores medioambientales.
- Coordinar a las empresas externas, encargadas de la realización de los controles de seguimiento y de mantenimiento.
- Realizar los trámites con la administración.
- Realizar la gestión de las auditorías ambientales.
- Formar, implicar y sensibilizar al personal en materia de Medio Ambiente.
- Redactar informes periódicos, con el objetivo de que la dirección de la Sociedad tenga la información necesaria para establecer las actuaciones estratégicas y los planes de actuación anuales necesarios.

Con relación a esto, durante el ejercicio 2019, se pueden destacar numerosas medidas con el objetivo de lograr una repercusión beneficiosa en el medioambiente, como puede ser la puesta en marcha de dos nuevas calderas de biomasa que sustituyen a antiguas de gasoil, instalación de equipos de nuevos aerotermos más eficientes o la sustitución de luminarias por unas LED más eficientes.

Para el siguiente ejercicio, la Sociedad tiene establecida una propuesta de cambio de gasoil a gas natural para el consumo de calderas en la planta de Zaragoza.

### **3.2. Provisiones y garantías para riesgos ambientales**

Adiant Seating Spain mantiene una póliza de seguro de responsabilidad civil medioambiental. En dicha póliza, se establecen diferentes cláusulas cuyo objetivo sería cubrir la responsabilidad de Adiant Seating Spain sobre:

- Daños personales o materiales a terceros por accidente medioambiental.
- Costes de limpieza de contaminación
- Costes de prevención
- Daños a la biodiversidad según la Directiva 35/2004 de la UE y legislación nacional
- Interrupción de la actividad por daño ambiental

Todas estas casuísticas serán cubiertas con un límite anual de 1 millón de euros por siniestro.

La Sociedad, tras haber realizado un análisis ambiental de riesgos, ha determinado que no necesita disponer de provisiones ambientales.

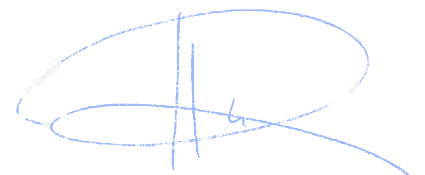
Adicionalmente, la Compañía no ha recibido subvenciones de naturaleza medioambiental ni ingresos como consecuencia de actividades relacionadas con el medioambiente.

### **3.3. Emisiones de gases de efecto invernadero**

La emisión de gases de efecto invernadero de Adiant Seating Spain se centra, en cuanto a emisiones directas (alcance 1), a la quema de combustibles para generar energía por medio de sus calderas.

De manera indirecta, las emisiones de la Compañía proceden de la producción eléctrica que Adiant Seating Spain consume de red (alcance 2) para el funcionamiento de su maquinaria y focos de extracción junto con la iluminación de sus plantas productivas; así como del transporte de sus empleados, compras de proveedores, contratistas y actividades subcontratadas, como el transporte por carretera de sus productos (alcance 3).

Los datos totales de emisiones en 2019, para cada uno de los alcances, se encuentran integrados en el documento consolidado de su matriz Adiant Plc descrito en el punto 1. La Sociedad no tiene cuantificadas las emisiones relacionadas con el alcance 3, debido a que no son consideradas materiales.



Adient Seating Spain, en los últimos años, ha adoptado importantes medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), destacando el seguimiento y control de los equipos de refrigeración mediante sus relativas acciones de revisión con el fin de reducir las fugas de gases refrigerantes. Además, en la planta de Valladolid, se tiene planeado para ejecutar en el ejercicio 2020, la sustitución de equipos de aire acondicionado con gas R-22, evitando así fugas al medioambiente.

Asimismo, la Sociedad realiza su actividad bajo la firme normativa de protección al medio ambiente, la cual aplica en todas las tareas que realiza. En este ámbito, la Sociedad no mantiene un objetivo cuantitativo de su meta de reducción de tales emisiones, sino que realiza diferentes inversiones y nuevos procedimientos que reducen estas emisiones en el momento en que se le plantea la oportunidad.

### **3.3.1. Adaptación al cambio climático**

Adient Seating Spain, tras realizar un análisis ambiental sobre dicho tema, determina que se encuentra realmente diversificada, al trabajar con grandes proveedores a nivel global, los cuales operan en múltiples localizaciones con el objetivo de tener acceso a las materias primas necesarias para su actividad, lo que mitiga el riesgo del efecto del cambio climático. Por dicho motivo, no se posee ninguna política formalizada ni realiza ninguna actuación adicional que trate este tema.

Adicionalmente, la Sociedad trata de reducir al máximo su influencia sobre el medio ambiente con una política de protección y reducción de consumo de energía, recursos y contaminación. Esto, junto con las medidas específicas realizadas por la Compañía, han sido desarrollados en los diferentes puntos del apartado 3 del Estado de Información no Financiera.

### **3.4. Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica**

Adient Seating Spain es muy consciente del impacto de su actividad en la atmósfera, por lo que dispone de procedimientos de gestión específicos que regulan el control de las emisiones atmosféricas que se generan como consecuencia su actividad.

En el caso de la contaminación atmosférica, su origen se centra, principalmente, en el uso de calderas utilizadas para la calefacción y agua sanitaria, cuyos combustibles utilizados son biomasa, gasoil y gas natural. La Sociedad realizará las monitorizaciones necesarias por terceros expertos exigidas por la normativa ambiental aplicable en cada planta para garantizar que se encuentran dentro de los límites legales admisibles aplicables a la Sociedad.

Durante el ejercicio fiscal 2019, se han llevado a cabo distintas actuaciones enfocadas en la reducción de la contaminación, como pueden ser la eliminación de gas R-22 de los equipos de aire acondicionado de diferentes áreas de la empresa. Como medida planificada por la Sociedad para futuros ejercicios, se encuentra el proyecto de cambio de combustible en calderas de gasoil a gas natural, una energía mucho más limpia con el medioambiente.

En el caso de la contaminación acústica, procede principalmente por el ruido de los equipos de planta en funcionamiento, como son las líneas y cintas de producción o las alertas acústicas producidas por camiones y carretillas. Todas las plantas productivas de la Sociedad realizan todas las actuaciones solicitadas por su normativa de aplicación autonómica en el ámbito de ruido exterior. La planta situada en Valladolid realiza mediciones por ingenieros asesores cada 3 años, según el Anexo I de la Ley 5/2009, de 4 de junio, relativa al ruido de Castilla y León. Adicionalmente, en esta planta se realizan mediciones anuales en los puestos de trabajo o en caso de haber alguna peculiaridad o cuestión a evaluar solicitada por el Comité de Seguridad y Salud Laboral. En el caso de las plantas situadas en Zaragoza, se realizan mediciones cada 5 años en base a

**ADIANT SEATING SPAIN, S.L. (Sociedad Unipersonal)**

la ley 7/2010 de 18 de noviembre de Protección contra la contaminación acústica de Aragón. Todas estas mediciones, han sido superadas con éxito por la Sociedad.

La Sociedad dispone de un procedimiento que regula la gestión de la contaminación acústica, cuyo objetivo es el establecimiento de la sistemática a seguir para el seguimiento y medición de la contaminación acústica en el exterior de las plantas y que proviene del interior de estas. Esta regulación debe ser seguida tanto por el departamento de Medio ambiente como por la dirección de la planta, los cuales tendrán una serie de responsabilidades en el área de contaminación acústica:

**Responsabilidades del departamento medioambiental:**

- Obtener información de los requisitos legales sobre contaminación acústica que afecten a la planta.
- Seleccionar un laboratorio legalmente autorizado para realizar las mediciones acústicas en el perímetro exterior de la planta.
- Proporcionar a la Dirección de la planta toda la información sobre la legislación aplicable y normativa interna.
- Informar a la Dirección de los resultados de las mediciones acústicas, tanto iniciales, como periódicas.
- Mantener un registro de las Mediciones.
- Enviar la información requerida por las autoridades locales, cuando sea requerida y previa autorización del director de la Planta.
- Identificar todos los puntos contaminados y determinar los focos origen de los mismos.
- Incluir cada uno de los focos en las "Fichas de Identificación de Aspectos Medioambientales".
- Evaluar cada uno de los focos en la "Lista de aspectos e impactos medioambientales reales y potenciales".
- Redactar el "Plan Control de Aspectos Ambientales" y las Instrucciones de Trabajo necesarias.
- Implantar las medidas técnicas correctoras, cuando proceda.
- Estudiar las modificaciones técnicas o de proceso necesarias para corregir las desviaciones.

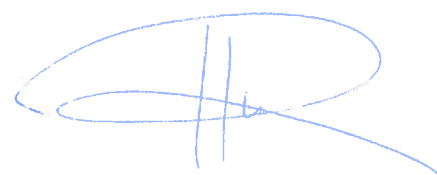
La contaminación lumínica, en el caso de Adiant Seating Spain, no es relevante por su tipo de actividad, encontrándose dentro de los límites legales establecidos.

Para terminar, destacar que durante el ejercicio fiscal 2019, la Sociedad no ha recibido multas ni sanciones no monetarias relativas a ningún incumplimiento ambiental, debido a que todas sus revisiones han resultado acordes a la legalidad, respetando los umbrales admisibles según los permisos administrativos. Esto ha sido posible gracias al Sistema de Gestión Ambiental de la Sociedad, el cual ayuda a prevenir y mejorar la gestión de los impactos ambientales de la Compañía.

**3.5. Consumo de energía**

Dentro del proceso de gestión de la energía consumida, el departamento medioambiental realiza un proceso de identificación y actualización de los procesos energéticos de la Sociedad. Dentro de esta revisión energética, realiza las siguientes actividades que se muestran a continuación:

- Analiza el uso y el consumo de la energía basándose en mediciones y otro tipo de datos: fuentes de energía actuales, usos y consumos pasados y presentes de energía.



- Identifica las áreas de uso significativo de la energía.
- Determina el desempeño energético actual de las instalaciones, equipamiento, sistemas y procesos relacionados con el uso significativo de energía.
- Estima el uso y consumo futuros de energía.
- Identifica, prioriza y registra oportunidades para mejorar el desempeño energético.

El desempeño de estas actividades y la consecución de los objetivos energéticos establecidos es revisado periódicamente tanto por parte del departamento medioambiental como por parte de la Dirección de la Sociedad.

Si a partir del seguimiento realizado, se detectase una posible desviación en los objetivos establecidos o en la Política Ambiental y Energética de la Organización, el departamento medioambiental junto con la Dirección deberá analizar estas circunstancias para intentar detectar las causas de las mismas y justificar estas desviaciones y establecer de forma inmediata, si es preciso, las actuaciones que sean oportunas para intentar corregirlas.

El consumo energético directo de la Sociedad se concentra principalmente en el uso de energía eléctrica, utilizada tanto en el proceso productivo como en la iluminación de la planta.

Los datos cuantitativos del consumo energético durante el ejercicio 2019, estarían incluidos en el documento consolidado de su matriz Adient Plc descrito en el punto 1.

Como principales medidas llevadas a cabo por la Compañía en relación al ahorro energético, nos encontramos las siguientes:

- Realización de Campañas de Concienciación y sensibilización medioambiental.
- Sustitución de tubos fluorescentes por luminarias LED más eficientes.
- Instalación de detectores de presencia.
- Instalación de fotocélulas que desconectan las lámparas en el caso de que la luz natural sea suficiente.

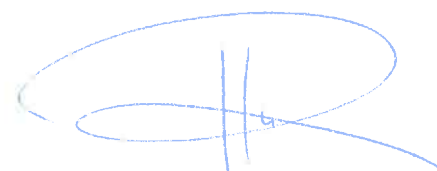
### 3.6. Consumo de materiales

Adient Seating Spain está comprometida con la protección del medio ambiente mediante el desarrollo de productos y procesos que minimicen el impacto ambiental. Por ese motivo, trata de realizar sus compras de materias primas a proveedores con sólidos sistemas de gestión y rendimiento, tratando de comprar materiales alternativos con mayor contenido reciclado y mayor eficiencia energética.

Las principales materias primas utilizadas por Adient Seating Spain a la hora de realizar su actividad empresarial son piezas metálicas. A continuación, se detalla el consumo de materias primas a lo largo del ejercicio 2019, expresado en toneladas:

Consumo de materias primas 2019 (*)	
Materias primas de fuentes renovables (Tn) <sup>1</sup>	650
Materias primas de fuentes no renovables (Tn) <sup>2</sup>	

<sup>1</sup> Consideramos materias primas renovables aquellos materiales procedentes de recursos abundantes que se reponen con rapidez mediante ciclos ecológicos o procesos agrícolas, de modo que los servicios proporcionados por estos y otros recursos vinculados no están en peligro y siguen disponibles para próximas generaciones siempre que el uso actual no exceda la renovación neta durante el período considerado.





El aprovechamiento óptimo de esas materias primas es clave para la Sociedad, por lo que, por medio del uso de un control de gestión estricto del consumo de materiales y mermas, se trata de optimizar la eficiencia del uso de los recursos, lo que repercute positivamente tanto en el medio ambiente como en los resultados de la Compañía.

Aunque depende en gran medida de los diferentes tipos de procesos y materia prima, para la optimización de dichos recursos se lleva a cabo un control y seguimiento de la actividad con los indicadores de producción. En este sentido, desde la Dirección, cada vez que se ve la oportunidad de mejora de procesos, se realiza en el momento, tratando de dar respuesta a los objetivos estratégicos de la Sociedad, la calidad y la eficiencia. Por dicho motivo, durante el ejercicio 2019, no se ha llevado a cabo ninguna iniciativa formal sobre este tema.

### 3.7. Consumo de agua y vertido de aguas residuales

El consumo de agua de la Sociedad está destinado principalmente a tareas de limpieza, tras la aplicación del tratamiento de ósmosis. Esta agua consumida procede esencialmente de la red local de abastecimiento.

Adicionalmente, el agua, tras ser utilizada en el proceso productivo, es vertida a las redes de saneamiento municipales.

Consumo de agua 2019	
Agua procedente de redes locales (m³)	5.970
Agua procedente de otras fuentes de suministro (m³)	3.055

Durante el ejercicio 2019, la Sociedad ha realizado distintas iniciativas cuyo objetivo es la reducción de consumo de agua, destacando la sensibilización de sus trabajadores por medio de campañas informativas sobre el consumo de agua y su reducción en casos de no necesidad. La Sociedad no dispone de un objetivo cuantitativo estipulado de reducción de consumo de agua, sino que tiene en cuenta en todas sus decisiones, las medidas que puede implantar para conseguir dicho objetivo.

### 3.8. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Dentro de la política medioambiental de la Sociedad, se apuesta por la prevención y minimización de la generación de residuos, tratando de destinar la mayor parte de ellos a la recuperación de tal residuo por diferentes métodos como la reutilización o su reciclaje.

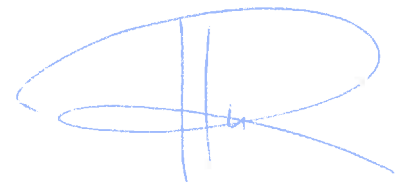
Los principales residuos generados por la Compañía son maderas y cartones.

En pequeñas cantidades, también se generan residuos peligrosos como aparatos eléctricos y baterías.

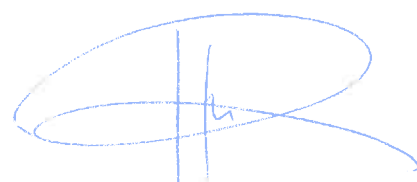
Dichos residuos son almacenados correctamente por la Sociedad hasta que se produce su recogida por un gestor externo autorizado.

Residuos generados en 2019	
Residuos peligrosos (Tn)	4
Residuos no peligrosos (Tn) (*)	1.399
	83.520

\* Consideramos materiales no renovables a los recursos que no se pueden renovar en periodos cortos de tiempo.



Los datos totales de residuos generados en 2019, desglosados por tipología de eliminación, se encuentran integrados en el documento consolidado de su matriz Adient Plc descrito en el punto 1.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized loop followed by a vertical line and a horizontal stroke.

### 3.9. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

La actividad productiva de Adient Seating Spain no está relacionada con el área de la alimentación.

Adicionalmente, la Sociedad dispone de diferentes comedores para sus trabajadores localizados en cada centro de producción, cuyo impacto, tras haber realizado un análisis de materialidad, no se considera relevante dentro de su actividad.

### 3.10. Protección de la biodiversidad

Todos los centros productivos de Adient Seating Spain se encuentran ubicados en zonas industriales, por lo que su actividad no afecta a zonas protegidas. La totalidad de los centros productivos cuentan con su relativa autorización de actividad, lo cual muestra que las afecciones de cada planta a la biodiversidad se consideran dentro de los límites normativos estipulados. De esta forma, no se considera que la actividad productiva de Adient Seating Spain tenga efectos significativos sobre la biodiversidad.

Adicionalmente, en el proceso de identificación y evaluación de riesgos no se detecta ningún riesgo relacionado con la biodiversidad.

## 4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Para Adient Seating Spain, una empresa que cuenta a 30 de septiembre de 2019 con más de 1.100 trabajadores, su plantilla es uno de los recursos más valiosos que posee, constituyendo la base para su crecimiento.

Para su correcta gestión, la Sociedad dispone de un completo departamento de Recursos Humanos que utiliza las políticas y procedimientos internos de Adient Seating Spain para realizar su objetivo de la mejor manera posible.

Dichos documentos establecen, principalmente, un compromiso con la formación continua de sus trabajadores, tratando de mejorar sus carreras profesionales y el fomento de un ambiente de trabajo saludable y de igualdad de oportunidades. Adicionalmente, la gestión de los recursos humanos se basa en el respeto a la diversidad de toda índole, la no discriminación, el respeto a la libre asociación y negociación colectiva.

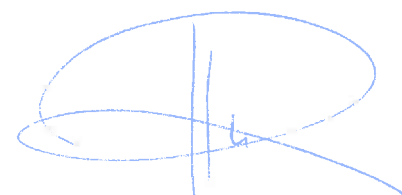
La aplicación de este conjunto de procedimientos facilita a Adient Seating la identificación, evaluación y mitigación de posibles riesgos, que han permitido que la Compañía no haya sufrido ningún impacto significativo en cuestiones relacionadas con su personal durante el ejercicio 2019.

### 4.1. Información sobre los empleados

#### 4.1.1. Distribución de los empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional y tipo de contrato a 30 de septiembre de 2019:

La totalidad de la plantilla se encuentra ubicada en nuestros centros de España. Ver resto de información sobre la distribución de nuestros trabajadores a continuación:

Distribución de empleados por sexo	Total	%
Hombres	926	82%
Mujeres	198	18%



TOTAL	1.124	100%
-------	-------	------

Distribución de empleados por categoría profesional	Total	%
Dirección	4	0%
Mano de obra directa	750	67%
Mano de obra indirecta	227	20%
Administración	143	13%
<b>TOTAL</b>	<b>1.124</b>	<b>100%</b>

Distribución de empleados por edad	Total	%
<30 Años	154	14%
>=30 Años, =< 50 Años	743	66%
> 50 Años	227	20%
<b>TOTAL</b>	<b>1.124</b>	<b>100%</b>

Distribución de modalidades de contrato de trabajo	Total	%
Tiempo Completo	1.086	97%
Tiempo Parcial	38	3%
<b>TOTAL</b>	<b>1.124</b>	<b>100%</b>

Distribución de modalidades de contrato de trabajo	Total	%
Indefinidos	990	88%
Eventuales	134	12%
<b>TOTAL</b>	<b>1.124</b>	<b>100%</b>

#### 4.1.2. Distribución de los empleados por sexo, edad y clasificación profesional, promedio de 2019:

La plantilla media de la Sociedad durante el ejercicio 2019 es de 1.059 trabajadores, considerando el número total de trabajadores que han formado parte de la plantilla de Adiant Seating Spain a lo largo del ejercicio, e independientemente de su jornada laboral.

Sin embargo, la plantilla promedio de la Sociedad durante el ejercicio 2019 es de 1.044 trabajadores, teniendo en cuenta para su cálculo tanto los días trabajados durante el año por cada empleado como la jornada efectiva trabajada.

Promedio de contratos por sexo	Distribución por sexo	
	Hombres	Mujeres
Indefinidos	818	156
Temporales	51	19
<b>TOTAL</b>	<b>869</b>	<b>175</b>



Promedio de contratos por edad	Distribución por edad		
	<30	>=30, =<50	>50
Indefinidos	92	666	216
Temporales	27	39	4
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>705</b>	<b>220</b>

Promedio de contratos por categoría profesional	Dirección	Mano de obra directa	Mano de obra indirecta	Administración
Indefinidos	4	630	211	129
Temporales	-	65	4	1
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>695</b>	<b>215</b>	<b>130</b>

Promedio de contratos por sexo	Distribución por sexo	
	Hombres	Mujeres
Contratos a tiempo completo	858	160
Contratos a tiempo parcial	11	15
<b>TOTAL</b>	<b>869</b>	<b>175</b>

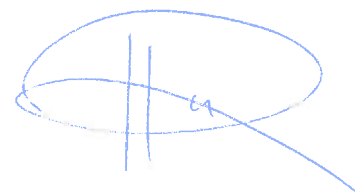
Promedio de contratos por edad	Distribución por edad		
	<30	>=30, =<50	>50
Contratos a tiempo completo	119	684	215
Contratos a tiempo parcial	-	21	5
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>705</b>	<b>220</b>

Promedio de contratos por categoría profesional	Dirección	Mano de obra directa	Mano de obra indirecta	Administración
Contratos a tiempo completo	4	674	213	127
Contratos a tiempo parcial	-	21	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>695</b>	<b>215</b>	<b>130</b>

#### 4.1.3. Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional relativos al ejercicio 2019:

Distribución por sexo	Nº	%
Hombres	10	77%
Mujeres	3	23%
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

Distribución por edad	Nº	%
<30	3	23%
30-50	9	69%
>50	1	8%
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>



Distribución según clasificación profesional	Nº	%
Directos	8	62%
Indirectos	3	23%
Administración	2	15%
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

4.1.4. Remuneración total promedio (salario fijo y variable) de la plantilla desagregada por sexo, edad y categoría profesional o igual valor del ejercicio 2019:

Remuneración total promedio por sexo	Importe bruto (en euros)
Hombres	34.473,80
Mujeres	31.269,92
<b>Promedio total</b>	<b>33.936,16</b>

Remuneración total promedio por edad	Importe bruto (en euros)
<30	26.012,24
30-50	32.855,54
>50	41.708,48
<b>Promedio total</b>	<b>33.936,16</b>

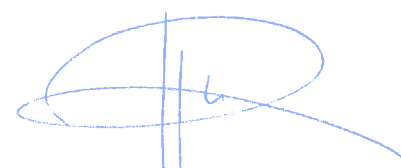
Distribución según clasificación profesional	Hombres	Mujeres
Dirección	104.523,25	-
Mano de obra directa	30.137,05	26.065,79
Mano de obra indirecta	36.408,42	32.669,89
Administración	56.508,50	43.819,11
<b>Promedio total</b>	<b>34.473,80</b>	<b>31.269,92</b>

4.1.5. Brecha salarial en 2019:

Brecha Salarial (*)	Porcentaje
Dirección	
Mano de obra directa	13,51%
Mano de obra indirecta	10,27%
Administración	22,46%

(\*) La Brecha no sido calculado a traves de la siguiente fórmula:  

$$F = (\text{salario promedio mujeres} / \text{salario promedio hombres})$$



**4.1.6. Remuneración bruta de órganos de gobierno, ejercicio 2019:**

En este caso, durante el ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2019, los miembros del Órgano de Administración de la Compañía no han devengado ningún importe por remuneraciones. Asimismo, no se ha realizado ninguna aportación en concepto de fondos o planes de pensiones, ni han recibido acciones ni opciones sobre acciones. De la misma forma, tampoco se han concedido anticipos ni créditos ni se han satisfecho primas de seguro de responsabilidad civil.

En cuanto a la retribución de la Alta Dirección, se muestra el detalle a continuación:

Alta Dirección	
Remuneración promedio por sexo	Importe bruto (en euros)
Hombres	104.523
Mujeres	-

**4.2. Organización del trabajo y políticas de desconexión laboral**

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en los diferentes convenios por los que se rigen las distintas plantas de la Compañía y a la legislación vigente, corresponde a la dirección de la propia empresa, quien la lleva a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica, técnica y control del trabajo.

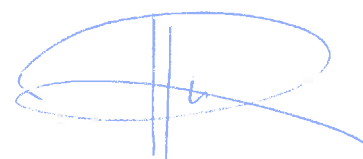
Esta tarea tiene como principal objetivo alcanzar el nivel óptimo de eficiencia y productividad, lo que necesita para poder llevarse a cabo la colaboración constante de los trabajadores y la dirección. Cada planta de la sociedad se organiza de acuerdo con sus convenios colectivos de aplicación y a la carga de trabajo que soporta la planta en ese momento.

Adient Seating Spain cumple con la normativa vigente sobre los derechos de los trabajadores al disfrute de la conciliación de la vida laboral y personal. Para ello, realiza varias medidas que garanticen una buena conciliación, como puede ser la reducción de jornada por guarda legal. Otras medidas que garantizan esta conciliación son la flexibilidad en el cumplimiento de una jornada reducida dentro del horario laboral, por medio de una negociación individual o la compensación de horas extras realizadas por tiempo de descanso. Adicionales a las medidas anteriormente citadas, la Compañía dispone de varias medidas a las que se puede acoger su plantilla como son la acumulación del periodo de lactancia, el disfrute de las vacaciones pendientes justo a continuación del periodo maternal, la elección de horario o turno en reducción de jornada por guarda legal o para la realización de estudios reglados o la mejora de los permisos retribuidos recogidos en el convenio colectivo, en caso de hospitalizaciones o intervenciones quirúrgicas de familiares.

Adicionalmente, respecto al área de desconexión laboral, la Sociedad no ha identificado un riesgo con relación a la desconexión de sus empleados fuera de la jornada laboral, por ello, no se disponen de políticas específicas.

**4.3. Empleados con discapacidad**

Adient Seating Spain tiene como filosofía la no discriminación y la igualdad de oportunidades. Por ese motivo, dentro de su plantilla de trabajo cuenta con un total de 16 empleados a cierre del ejercicio 2019, los cuales desarrollan sus funciones asignadas en un ambiente de igualdad de condiciones.



Estos trabajadores, cuentan con total libertad y autonomía en términos de accesibilidad a sus puestos de trabajo, pudiendo desarrollar su actividad con total normalidad y sin ningún tipo de impedimento.

Distribución de empleados por sexo en 2019	Nº	%
Hombres	16	100%
Mujeres	-	-
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Distribución de empleados por edad en 2019	Nº	%
<30 años	-	-
>=30, =<50 años	14	88%
>50 años	2	12%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Distribución según clasificación profesional en 2019	Nº	%
Dirección	-	-
Mano de obra directa	15	94%
Mano de obra indirecta	-	-
Administración	1	6%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

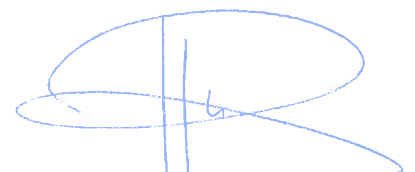
#### 4.4. Formación

La dirección y los trabajadores comparten la necesidad de otorgar una atención creciente a la formación profesional de los trabajadores de Adient Seating Spain. Esta formación tiene una importancia estratégica fundamental para asegurar la competitividad y el desarrollo de la empresa, a la vez que ha de servir y tener como objetivo promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

En Adient Seating Spain, se cree que atraer, desarrollar, motivar y retener a líderes es un factor clave para el crecimiento de la Sociedad. Por ello, se promueve un ambiente laboral en el que prima la inclusión, el trabajo en equipo y el liderazgo.

Adicionalmente, la capacidad de aprender, adaptarse y crecer es vital para la Sociedad. Por ello, Adient Seating Spain realiza un proceso de evaluación de sus talentos, con el objetivo de identificar los puntos fuertes de cada trabajador y las áreas de mejora, y poder ofrecer las herramientas necesarias para seguir aprendiendo y desarrollándose dentro de la organización. Este análisis será el origen de la generación anual de un plan formativo de la Sociedad, el cual incluye las acciones formativas anuales que responden a necesidades detectadas por el equipo de recursos humanos de cada centro de trabajo, garantizando así que la formación siga siendo de calidad y permita la atracción y retención del talento. Asimismo, la eficacia y satisfacción de la formación de los empleados es evaluada con el objetivo de analizar si está cumpliendo los propósitos prefijados, siempre teniendo en cuenta una visión de mejora continua.

Para llevar esto a cabo, cuenta con una Comisión Paritaria de Formación compuesta tanto por miembros del comité de empresa como por parte de la Dirección, la cual evalúa los planes de formación anuales y las necesidades de formación con carácter periódico.





A continuación, se muestran las horas totales de formación impartidas a la plantilla de Adient Seating Spain a lo largo del ejercicio 2019, teniendo en cuenta tanto la formación interna como externa impartida.

Formación por categoría en 2019	Horas
Dirección	76
Mano de obra directa	1.271
Mano de obra indirecta	1.387
Administración	4.459
<b>Total</b>	<b>7.193</b>

Además, los trabajadores que quieran ampliar su formación podrán optar por solicitar las ayudas económicas al aprendizaje de las que dispone la Sociedad, lo que incentiva el desarrollo formativo de su propio personal.

#### 4.5. Salud y seguridad laboral

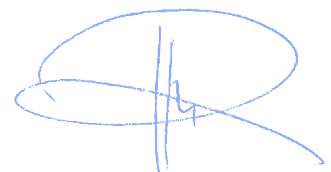
La protección de la seguridad de los trabajadores de Adient Seating Spain es uno de los principales valores de la Sociedad, considerando que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en la totalidad de los centros de trabajo que componen la Compañía.

Para ello, establece como líneas básicas de actuación la formación e información a los trabajadores el desarrollo de una política eminentemente preventiva y la potenciación de la ergonomía como forma de mejorar las condiciones de los puestos de trabajo. Estos principios inspiran los planes de prevención en los que se concretan las acciones a desarrollar, los plazos y la evaluación de sus resultados.

Para lograr un entorno de Seguridad y salud laboral, la Compañía se encuentra desarrollando un Sistema Integrado de gestión de Seguridad y salud Laboral en base a la normativa OHSAS 18.001, el cual no se encuentra certificado. Este sistema integra todas las etapas, desde la búsqueda y detección de riesgos, la adopción de las medidas que palien el impacto de dichos riesgos y la evolución de los principales indicadores de dichas medidas adoptadas, con la visión de una evolución y mejora continua. Este proceso se verá reflejado en un plan de prevención de riesgos laborales, el cual se revisa con periodicidad cada 4 años, siendo evaluado continuamente conforme a las necesidades de la empresa y al entorno cambiante. En este plan de prevención se incluyen todos los procesos y los recursos necesarios para realizar las actuaciones específicas que palien los riesgos de prevención de riesgos laborales. Estos posibles riesgos serán evaluados por la Sociedad según su calificación desde el punto de vista de la gravedad, valorando conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño como la severidad del mismo.

Este sistema de gestión se basa principalmente en la política de Salud, Seguridad y ergonomía de la Sociedad, que establece el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos aplicables, rechazando actos y condiciones inseguras. La implementación del Sistema de Seguridad y Salud requiere que cada centro cumpla las siguientes directrices:

- Compromiso con la prevención de las lesiones y enfermedades profesionales, por medio de una visión de mejora continua.
- Cumplimiento de los requisitos legales aplicables a los riesgos de seguridad.
- Revisión continua de los objetivos y metas de salud y seguridad, así como de la evolución de los principales indicadores.



La Sociedad dispone de un equipo de personas que desarrollan el área de "Health and Safety", las cuales desarrollan un conjunto de actividades con el objetivo de identificar y mitigar los posibles riesgos que puedan influir en el área medioambiental y de seguridad de los trabajadores. Sus principales funciones, en el área de Seguridad y Salud serán las siguientes:

- Realizar de manera periódica la evaluación de riesgos relacionados con el área de Seguridad y Salud.
- Implementar los nuevos requisitos legales de Seguridad y Salud.
- Evaluar periódicamente los principales indicadores de Seguridad y Salud.
- Elaboración y seguimiento de análisis de accidentes.
- Planificación y seguimiento de visitas de planificación preventiva.
- Realizar propuestas de mejora relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales.
- Formar, implicar y sensibilizar al personal en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Redactar informes periódicos, con el objetivo de que la dirección de la Sociedad tenga la información necesaria para establecer las actuaciones estratégicas y los planes de actuación anuales necesarios.

Con el objetivo de garantizar que dicho Sistema de gestión se está llevando a cabo correctamente, cumpliendo la totalidad de las normativas tanto internas como a nivel nacional, la Sociedad mantiene un programa de auditorías internas que realizan de manera periódica.

Adicionalmente, el sistema de gestión también es auditado de manera externa por parte de una entidad auditora de sistemas de prevención de riesgos laborales, con periodicidad cuatrienal. La próxima auditoría se ha establecido en el ejercicio 2020, siendo superadas las anteriores producidas.

Para garantizar el correcto cumplimiento de las normativas y procedimientos establecidos, la Sociedad siguió un plan de control interno en el que se evalúan los principales indicadores relacionados con la Seguridad y salud de los trabajadores, los cuales ofrecen información a la Sociedad sobre su sistema de gestión. En base a ello, se establecerán un conjunto de acciones preventivas y correctivas que permitan una mejora continua del sistema.

Adiant Seating Spain mantiene que la mejor manera de dar respuesta a estos riesgos es por medio de la vía de la prevención y la formación. Por ello, trata de estipular todas las medidas preventivas de su plan de prevención anual, además de apoyarse en una comunicación fluida con sus trabajadores y su continua formación en esta área.

Dentro de las iniciativas planteadas por la Sociedad para mejorar el ambiente de seguridad y salud, se encuentra la de eliminar todo riesgo posible a trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia.

Una vez que la trabajadora comunique que se encuentra en una situación de embarazo, la Sociedad se encarga de impedir que dicha trabajadora realice actividades que, de acuerdo con la evaluación de riesgos, suponga un riesgo de exposición al mismo, cuando se suponga en peligro su seguridad y salud o la de su feto.

Asimismo, cabe destacar como principales medidas de seguridad realizadas por la Sociedad a lo largo del ejercicio, la importante formación que se da a los nuevos integrantes de la empresa en relación a la prevención de riesgos laborales. Dicha formación será proporcionada a los trabajadores periódicamente, con carácter de actualización:

INDICADORES	Valor del indicador en 2019		
	Mujeres	Hombres	Total
Nº de accidentes sin baja	4	53	57
Nº de accidentes con baja	5	62	67
Índice de accidentes con baja* (LTIR)	2,7	33,8	36,5
Índice de accidentes registrables** (TRIR)	4,9	62,7	67,6
Índice de gravedad*** (SR)	0,12	0,85	0,97
Nº de enfermedades profesionales	3	24	27

\*Índice de accidentes con baja= (N.º de accidentes con baja/ N.º de horas trabajadas) \*1.000.000. Este índice hace referencia a la frecuencia de accidentes con baja. No se han tenido en cuenta los accidentes itinere.

\*\*Índice de accidentes registrables= (N.º de accidentes registrables /N.º horas trabajadas) \*1.000.000. Este índice hace referencia a la frecuencia de accidentes con baja y sin baja, accidentes que han requerido tratamiento médico.

\*\*\*Índice de gravedad= (N.º de jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja/N.º total horas trabajadas) \*1000. Este índice hace referencia a la gravedad de los accidentes con baja.

Adicionalmente, no se han producido accidentes mortales.

#### 4.6. Absentismo

El absentismo es un grave problema al cual la Sociedad le da una especial importancia. La reducción del absentismo se configura como un pilar fundamental de la sostenibilidad y contribuye a la excelencia operativa de la organización.

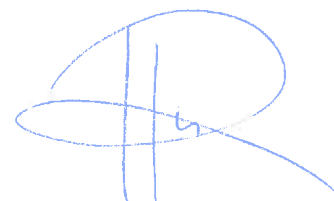
De manera mensual, la Sociedad realiza un seguimiento de los datos de absentismo producidos. Se incluye a continuación el número total de horas de absentismo producidas durante 2019:

	Valor del indicador en 2019
N.º horas de absentismo totales	124.441

La Sociedad realiza un control de dicho indicador, debido a que repercute directamente en el rendimiento económico de la organización, lo cual permite aumentar la productividad y reducir los costes laborales asociados.

Adicionalmente, la Sociedad contribuye fomentar un ambiente laboral de lealtad y compromiso con el trabajo, por medio de llevar un correcto control de este indicador de manera periódica, lo cual impacta positivamente en este indicador, reduciendo el número de horas de absentismo por ausencia. En el caso de que se produzca algún caso de absentismo no justificado que viole la legalidad vigente, la Sociedad aplicará la normativa interna mediante la implantación de un acto disciplinario.

Asimismo, la Sociedad también realiza diversas medidas con el objetivo de reducir el absentismo, como pueden ser la concienciación del personal sobre el coste económico que supone para la empresa, el seguimiento y control de los casos de baja, la realización de campañas sobre la salud o la existencia de un servicio médico



interno y servicio de fisioterapia.

#### **4.7. Empleados cubiertos por Convenio**

El 100% de los empleados de la Sociedad se encuentran cubiertos por el convenio del Metal y por el convenio propio de la Sociedad.

La totalidad de los convenios colectivos aplicables a cada centro de trabajo que forma la Sociedad incluyen cláusulas sobre la salud y seguridad de los trabajadores, las cuales se han tenido en cuenta en el sistema de gestión de salud y seguridad de la Sociedad. En el apartado 4.5 del actual Estado de información no financiera, se detalla a mayor profundidad el Sistema de gestión de Salud y Seguridad de la Sociedad y las medidas tomadas.

#### **4.8. Igualdad**

El Principio de Igualdad de oportunidades de Adiant Seating Spain tiene como objetivo principal promover medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de la carrera profesional de las personas, con la obtención de una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo y en todos los niveles de responsabilidad y prevenir posibles desequilibrios en el futuro.

Uno de los principios sociales básicos de la Empresa es valorar y reconocer las diferencias entre sus empleados para conseguir ventajas competitivas, así como un entorno de trabajo favorable comprometido con la Diversidad y la Inclusión.

La Empresa está interesada en proteger la dignidad personal en el entorno laboral o profesional, estableciendo y desarrollando políticas que integren la igualdad de trato y oportunidad entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y el empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta «la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo».

Para asegurar la aplicación de las medidas de Igualdad de oportunidades en el trabajo, existen una Comisión al efecto, en la cual puede participar en calidad de asesor, personal especializado en implementar políticas de Igualdad.

Asimismo, la Sociedad está comprometida en adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho de todos los trabajadores al respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en cumplimiento de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente, la Sociedad también dispone de un procedimiento de actuación en situaciones de acoso. La dirección de la empresa está muy concienciada ante este problema, por lo que trata de potenciar un ambiente



adecuado de trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, por medio de la adopción de distintas medidas oportunas, como, por ejemplo, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de dos personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento. En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Todo este proceso se sustanciará en un plazo máximo de diez días, guardándose absoluta confidencialidad durante todo el proceso.

La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario. A estos efectos, el acoso sexual será considerado como falta muy grave.

Durante la tramitación del expediente informativo, se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Gracias a estos dos grandes recursos en el ámbito de la igualdad y la protección contra el acoso, la Sociedad puede llevar a cabo un correcto proceso de identificación, gestión y mitigación de los riesgos que pudieran darse durante el transcurso de la actividad mercantil. Esto ha favorecido a que dicha sociedad no haya identificado ningún incidente respecto este ámbito ni se haya recibido ninguna denuncia durante el ejercicio 2019.

#### **4.9. Relaciones sociales**

Adiant Seating Spain conoce la labor de los sindicatos como representantes legales de los intereses de los trabajadores por lo que se garantiza el cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Por este motivo, se garantiza el trato igualitario, no discriminatorio y respetuoso con la libertad de asociación y negociación colectiva de sus trabajadores, respetando siempre la normativa aplicable, lo cual queda estipulado dentro de la política de ética de la Sociedad.

Adicionalmente, en cuanto a relaciones sociales se refiere, en cada uno de los centros de trabajo, existe un Comité de empresa, formado tanto por miembros de la Sociedad como por representantes de los trabajadores.

Su misión principal es la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante la empresa. En este sentido, se llevarán a cabo reuniones periódicas con el objetivo de poder crear comisiones dedicadas específicamente al estudio y confección de propuestas sobre temas laborales concretos.

En principio, se constituyen: Comisión de Prevención de Riesgos Laborales, Comisión de Sistemas de Trabajo, Comisión de Igualdad y Comisión de Gestión. Todas ellas estarán sujetas a lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Adicionalmente, se podrán realizar reuniones extraordinarias convocadas por cualquiera de las dos partes.



El comité vigilará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### **5. Información sobre el respeto de los derechos humanos**

En Adient Seating Spain, se cree que es primordial el respeto a los derechos humanos a la hora de llevar a cabo su actividad. Por ello, desarrolla su actividad empresarial bajo el respeto hacia la legalidad y los derechos humanos, trabajando en un ambiente de respeto a la dignidad y a los derechos de los trabajadores.

La Sociedad realiza la totalidad de sus operaciones en España, país desarrollado donde no es posible que se pueda dar la circunstancia de la existencia de trabajo forzoso o infantil. Debido a ello, la Compañía no cree necesaria la disposición de una política específica sobre esta área, ya que no existe ningún riesgo en materia de respeto a los derechos humanos.

Adicionalmente, Adient Seating Spain no ha detectado durante el ejercicio 2019 casos de discriminación o vulneración de los derechos humanos ni operaciones con proveedores con casos de trabajo forzoso u obligatorio ni trabajo infantil.

En el caso de que se dieran tales circunstancias, la dirección de la Sociedad tomará las medidas disciplinarias que se requieran en cada caso, teniendo como base la Política de Ética.

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

Adient Seating Spain mantiene una política de tolerancia cero contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales, lo cual queda claramente evidenciado en su política interna de Ética.

Esta política sirve como base normativa para la generación de los programas de cumplimiento de la Sociedad en materia de ética e integridad, lo cual minimiza los riesgos de una posible conducta de corrupción o soborno.

Dichos programas de cumplimiento integran las siguientes medidas que favorecen la mitigación de los riesgos:

- Se proporciona una guía anticorrupción apropiada a la totalidad de los trabajadores de la Sociedad.
- Existen talleres de integridad que proporcionan formación a los trabajadores en el ámbito de la corrupción y el soborno.
- Existe un sistema de gestión de casos alegados que proporciona alertas sobre posibles situaciones de corrupción y soborno.

Adient Seating Spain mantiene una política de ética, la cual promueve a sus empleados que comuniquen cualquier duda o posible infracción ética conocida, sin ningún temor a represalias por parte de sus superiores.

Adicionalmente, la Sociedad dispone de una línea operativa 24 horas, la cual es gestionada por un tercero independiente y permite a los usuarios informar sobre sus preocupaciones relacionadas con el ámbito de la corrupción y el soborno de manera confidencial y anónima. Está disponible para todos los agentes relacionados con la Sociedad, como son los trabajadores, clientes, proveedores y terceros adicionales. Estas consultas serán revisadas periódicamente por la Dirección de la Sociedad y por los Comités de cumplimiento regionales.



**ADIANT SEATING SPAIN, S.L. (Sociedad Unipersonal)**

Este método tendrá varias vías de actuación; una por medio del uso de Internet por medio de la siguiente página web: <http://adient.ethicspoint.com>; y otra por medio de una línea telefónica.

Durante el ejercicio 2019, ni la Dirección de la Sociedad ni el departamento de recursos humanos ha recibido ninguna notificación ni denuncia relacionada con posibles casos de corrupción o soborno. En el supuesto de que se detectase una incidencia relacionada con la corrupción, soborno o blanqueo de capitales, la dirección de la Sociedad actuará siempre de forma inmediata, teniendo como base sus políticas internas y el cumplimiento con la ley, y tomando las medidas correctivas que estime oportunas en cada caso.

**7. Otra Información****7.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible de las comunidades locales**

Adient Seating Spain aporta valor a la sociedad a través de su compromiso con los clientes, la sociedad y el medio ambiente. En Adient Seating Spain estamos comprometidos tanto con el desarrollo sostenible de las localidades en las que estamos situados, materializándose este compromiso mediante:

- Generación de una relación regular con las autoridades gubernamentales de ambas localidades, como son las alcaldías, además de promover un impacto positivo mediante la tributación local, como puede ser el Impuesto de Bienes Inmuebles.
- Contribución al empleo en el entorno local de cada una de sus plantas productivas. La totalidad de las plantas están localizadas en emplazamientos rurales, por lo que Adient Seating propicia un desarrollo municipal por medio de, tanto la contratación de personal local, lo que repercute directamente en el incremento del empleo local y la economía de las familias; y, por otro lado, el fortalecimiento del tejido empresarial de la zona.
- Desde Adient Seating Spain, se busca una colaboración activa en proyectos de la comunidad, involucrando a los trabajadores de la Empresa para participar. Algunos de estos proyectos son desarrollados en mayor profundidad en el apartado 7.2. de este documento.

Durante el ejercicio 2019, no se ha identificado ninguna incidencia con impactos negativos significativos, reales o potenciales sobre las comunidades locales debido al desarrollo de la actividad.

**7.2. Acciones de asociación o patrocinio**

Las plantas situadas en la provincia de Zaragoza son socias de la Cámara de Comercio y del Clúster de Automoción de Aragón, buscando la colaboración con otras empresas del sector de la zona con el objetivo de poder optimizar la eficiencia de las operaciones, fomentar la I+D, mejorar la gestión y formación de los recursos humanos, etc. Por otro lado, la planta situada en Barcelona se encuentra adherida a la asociación de la Unión Patronal Metalúrgica de Cataluña.

Adicionalmente, también colaboran con numerosas organizaciones relacionadas con la enseñanza como Universia, la Fundación General de la Universidad de Valladolid, la Universidad Politécnica de Valencia, Fundación C.P. Empresa Universidad de Zaragoza (FEUZ), Kühnel Escuela de Negocios e Integra, por medio de una cooperación educativa con estudiantes en prácticas.

**7.2.1. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**

En 2019, Adient Seating Spain no ha realizado ninguna aportación económica a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro. Todas las actividades que realiza son iniciativas altruistas en las que colabora por medio de la participación y la colaboración, tanto de la empresa como de sus trabajadores.



**ADIENT SEATING SPAIN, S.L. (Sociedad Unipersonal)**

La Sociedad gestiona e incentiva un conjunto de acciones sociales que propician el aumento de la calidad de vida de las localidades limítrofes. A continuación, se presenta un listado con las iniciativas realizadas por Adient Seating Spain en el ejercicio 2019:

- Proyectos Colaboración y apoyo a Colegios y/o Centros Educación Especial, así como a Fundaciones de atención especializada de discapacitados realizando talleres y/o actividades de temporada con los alumnos: taller de pintura al óleo, actividad de decoración durante el día de la Castañada, delimitar y plantar un huerto, pintar y habilitar alguna zona del centro, etc.
- Proyecto ambiental de reforestación del bosque de Martorell que había estado afectada por los incendios de los últimos años.
- Recuperación del suelo de una ermita del Patronat de la Muntanya de Montserrat.
- Proyecto con la Cruz Roja de Martorell para habilitar y adecuar las instalaciones del banco de alimentos del centro, además de la colaboración de los empleados con la venta de lotería.
- Colaboración con la Asociación de Madres Solas (Amasol) en Zaragoza para una campaña navideña de recogida de juguetes y libros para que ni un solo niño de Amasol se quede sin juguetes o sin libros.
- Proyecto "TeloReciclo". para la inclusión de jóvenes con discapacidad en el mundo laboral con la Asociación Atades. Fue una iniciativa gracias a la cual personas con discapacidad intelectual recogen teléfonos móviles en desuso, con el fin de fomentar el reciclaje de estos dispositivos.
- Proyecto "Dona tu ropa", con colaboración con Cáritas.
- Proyecto con la Fundación Banco de Alimentos de Zaragoza para la recogida de alimentos.
- Colaboración con el clúster de Automoción de Aragón (CAAR) en la campaña "Lápices por sonrisas" para la recogida de material escolar y hacerlos llegar a las familias más desfavorecidas y en situación de emergencia social.

**7.3. Proveedores**

Adient Seating Spain, dentro de su manual de "Estándares Generales de Proveedores", incide en que todos los proveedores tienen que cumplir unos requisitos mínimos de calidad, medio ambiente y seguridad.

La Sociedad respeta las necesidades y preocupaciones de la comunidad en la que vive y trabaja. Esto se puede evidenciar en su propia cultura de calidad y de protección al medio ambiente, aplicada a la totalidad de sus productos, servicios y procesos de producción.

Teniendo en cuenta esto, Adient Seating Spain espera que sus proveedores realicen sus operaciones en un marco de respeto social y ambiental. Por dicho motivo, mantiene un proceso de evaluación y homologación de todos sus proveedores, el cual deben superar para poder comenzar a trabajar juntos.

En este sentido, Adient Seating Spain, primeramente, se cerciora de que sus proveedores tengan las certificaciones IATF 16949 y la ISO 9001 de calidad, para poder considerarlos como posibles proveedores.

Adicionalmente, tiene la capacidad de realizar diferentes comprobaciones de compras o auditorías a dichos candidatos, en relación a diversos ámbitos, como pueden ser el cumplimiento de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el cumplimiento de la "Social Accountability International (SAI)" y "Ethical Trading Initiative (ETI)" o la certificación de seguridad OHSAS 18001.

Para finalizar, dentro de su política de elección de sus proveedores, se integra un sistema de evaluación y ponderación de los candidatos. Dentro de estas características, se incluyen aspectos sociales y





medioambientales que mejoran la posición de dichos proveedores en la tabla de elección, como pueden ser la tenencia de la certificación 14001 o la facilitación de la documentación relativa a unas actuaciones responsables en el ámbito social y medioambiental.

Por medio del departamento central de compras del Grupo Adient, se realiza un continuo control en lo relativo a selección y seguimiento de proveedores. Este proceso de validación incluye visitas, auditorías de terceros y comunicaciones directas con sus proveedores. Los proveedores tendrán que involucrarse en una serie de valores compartidos por todo el grupo Adient.

- Los proveedores tienen que tratar con respeto y dignidad a los trabajadores.
- Se prohíbe el trabajo forzado, en condiciones de servidumbre o involuntario.
- Se prohíbe el empleo de trabajadores que tengan menos de 16 años. Los jóvenes (entre 16 y 18 años) deben disfrutar de todos los beneficios de un lugar de trabajo enriquecedor, como programas de capacitación y desarrollo. Los trabajadores menores de 18 años no deben realizar trabajos peligrosos y se les puede restringir el trabajo nocturno teniendo en cuenta las necesidades educativas.
- Los proveedores deben cumplir con las leyes locales sobre jornadas laborales y retribuciones.
- Se tiene que garantizar un ambiente libre de acoso físico o mental, abuso o cualquier otro comportamiento que disminuya la integridad y la autoestima de una personal. Esto incluye el trato indigno, abuso verbal o sexual.
- Los lugares de trabajo se deben mantener libres de toda causa de discriminación y acoso en todas sus formas, incluidas las relacionadas con el color, la raza, el género, la preferencia sexual, la edad, el embarazo, la discapacidad, la afiliación sindical, el origen étnico o las creencias religiosas.
- Respeto a la libertad de asociación voluntaria, incluido el derecho a organizarse y negociar colectivamente. Los representantes de los trabajadores tienen que tener derecho a los lugares de trabajo necesarios para llevar a cabo sus funciones. Cuando la representación de los trabajadores y la negociación colectiva están restringidos por ley, se deben hacer esfuerzos para facilitar la comunicación abierta y el compromiso directo entre los trabajadores y la gerencia como formas alternativas de garantizar que los derechos, necesidades y puntos de vista de los trabajadores.
- Cumplir con la Responsabilidad Social Internacional (SAI) y la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH).

#### **7.4. Protección de los consumidores**

Adient Seating Spain no tiene consumidores según el concepto que este término tiene asociado la normativa española debido a que su público objetivo son los principales productores del automóvil a nivel global.

En este caso, la Sociedad siempre realiza su actividad teniendo en cuenta los estándares de calidad y seguridad estipulados en su política interna, respetando los requerimientos exigidos por sus clientes y la normativa aplicable. Para Adient Seating Spain, uno de los temas más materiales, y, por tanto, donde existe más preocupación, es en proporcionar un producto de calidad excepcional para nuestros clientes, ya que nuestro objetivo es su satisfacción.

En cuanto al sistema de reclamaciones de Calidad de nuestro producto, nuestra compañía no trata directamente con los consumidores, sino que esa tarea recae en nuestros clientes, por lo que son ellos los



**ADIANT SEATING SPAIN, S.L. (Sociedad Unipersonal)**

encargados de recibir las posibles reclamaciones a través de los portales que cada uno de ellos tienen disponible en su página web.

En cuanto a la gestión de dichas reclamaciones, el departamento de Calidad de cada planta tiene acceso a los portales de sus clientes, donde cada reclamación es debidamente analizada y respondida, incluyendo información sobre el análisis del problema que ha originado la reclamación, así como de las acciones definidas para solucionar dicho problema junto con las fechas en las que se prevé implantar cada acción.

Anualmente, se verifica mediante auditorías, tanto internas como externas a través de una organización acreditada, que cada planta da respuestas a estas reclamaciones de cliente, así como la eficacia de las acciones implantadas por la compañía.

El número de reclamaciones de cliente para la Compañía durante el ejercicio 2019 ha sido de 101 reclamaciones.

Adicionalmente, Adiant Seating Spain está altamente concienciada con la protección de los datos personales, especialmente en lo referente a los de sus clientes y empleados. A lo largo del ejercicio 2019, la Sociedad ha estado trabajando en la adaptación a la nueva Ley de Protección de Datos.

**7.5. Información fiscal y otros**

- Beneficios de explotación:

	<u>En miles de euros</u>
<u>Área geográfica</u>	<u>Beneficios de explotación</u>
España	- 2.597
	<u>- 2.597</u>

- Impuestos sobre beneficios pagados:

	<u>En miles de euros</u>
<u>Área geográfica</u>	<u>Impuestos sobre beneficios pagados</u>
España	41
	<u>41</u>

- Subvenciones públicas recibidas en el ejercicio 2019:

La Sociedad durante el ejercicio 2019 no ha recibido ni subvenciones de capital ni subvenciones de explotación.



**Anexo 1. Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre**

Con este Estado de Información No Financiera, Adient Seating Spain da respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 diciembre. Sus contenidos están basados en el reporting anual que la compañía realiza en este ámbito conforme al marco de reporting de sostenibilidad de GRI, a partir del año actual.

Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, Adient Seating Spain ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

Por otro lado, para todos aquellos aspectos que no son materiales para Adient Seating Spain, el presente informe aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de KPIS clave u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad de Adient Seating Spain.

Los aspectos no materiales para la Compañía solicitados por la ley son los siguientes: Acciones para combatir el desperdicio de alimentos, medidas de preservación e impactos causados en áreas protegidas, contaminación atmosférica y políticas de desconexión laboral.

Adicionalmente, Adient Seating Spain ha elaborado un análisis de trazabilidad cuyo objetivo es relacionar los aspectos solicitados por la ley con los contenidos GRI asociados, publicados por la Compañía. Véase el índice de contenidos en tabla adjunta a continuación:

Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

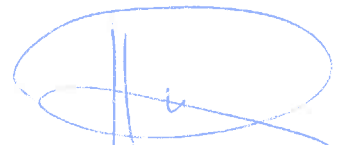
Contenido	Soporte	Apartado	Indicador GRI asociado
<b>Modelo de negocio</b>			
- Entorno empresarial y modelo de negocio	Estado de Información No Financiera	1	102-2
- Organización y estructura	Estado de Información No Financiera	2.-2.1.	102-7
- Mercados en los que opera la compañía	Estado de Información No Financiera	2.2.	102-6
- Objetivos y estrategias	Estado de Información No Financiera	2.3.-2.3.1.	102-14
- Factores y tendencias que afecten a la evolución.	Estado de Información No Financiera	2.4.	102-15
<b>Políticas</b>			
- Descripción de las políticas que aplica la Sociedad.	Estado de Información No Financiera	Se indica en cada apartado del propio Estado de	103-Enfoque de gestión
- Resultados de las políticas, incluyendo indicadores clave de esos resultados.	Estado de Información No Financiera	Información no financiera	102-16
<b>Riesgos</b>			
- Principales riesgos de la Sociedad, procedimiento de detección, evaluación y gestión de los mismos e información sobre los impactos detectados.	Estado de Información No Financiera  Adient PLC Informe anual 2019	2.4.	102-15



Contenido	Soporte	Apartado	Indicador GRI asociado
<b>Cuestiones medioambientales</b>			
<b>Global</b>			
- Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y seguridad	Estado de Información No Financiera  Adiant PLC Informe anual 2019	3.1.	103-Enfoque de gestión
- Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Estado de Información No Financiera	3.2.	102-11
- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Estado de Información No Financiera	3.1.	103-Enfoque de gestión
<b>Contaminación</b>			
- Medidas asociadas a emisiones de carbono	Estado de Información No Financiera	3.4.	103- Emisiones
- Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	Estado de Información No Financiera	3.4.	103- Emisiones
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
- Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	Estado de Información No Financiera  Adiant PLC Informe anual 2019	3.8.	103-Residuos
- Medidas asociadas a la gestión de residuos	Estado de Información No Financiera  Adiant PLC Informe anual 2019	3.8.	306-2
- Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Estado de Información No Financiera	3.9.	103-Residuos
<b>Uso sostenible de recursos</b>			
- Consumo de agua y suministro.	Estado de Información No Financiera  Adiant PLC Informe anual 2019	3.7.	103-Agua
- Consumo de materias primas y medidas	Estado de Información No Financiera	3.6.	301-1
- Consumo de energía, medidas y uso de renovables	Estado de Información No Financiera  Adiant PLC Informe anual 2019	3.5.	302-1



Contenido	Soporte	Apartado	Indicador GRI asociado
<b>Cambio climático</b>			
- Emisiones de efecto invernadero	Estado de Información No Financiera	3.3.	305-1/305-2/305-3
- Medidas de adaptación al cambio climático	Estado de Información No Financiera	3.3.1.	103- Emisiones
- Metas de reducción de emisiones	Estado de Información No Financiera	3.3.	103-Emisiones
<b>Biodiversidad</b>			
- Medidas de preservación	Estado de Información No Financiera	3.10.	103-Biodiversidad.
- Impactos causados en áreas protegidas	Estado de Información No Financiera	3.10.	304-2
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>Empleo</b>			
- Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	Estado de Información No Financiera	4.1.1.	102-8/405-1
- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	Estado de Información No Financiera	4.1.1.	102-8
- Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Estado de Información No Financiera	4.1.2.	102-8/405-1
- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Estado de Información No Financiera	4.1.3.	401-1
- Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional	Estado de Información No Financiera	4.1.4.	405-2
- Brecha salarial	Estado de Información No Financiera	4.1.5.	405-2
- Remuneración media de consejeros y directivos	Estado de Información No Financiera	4.1.6.	102-35
- Políticas de desconexión laboral	Estado de Información No Financiera	4.2.	103- Empleo
- Empleados con discapacidad	Estado de Información No Financiera	4.3.	405-1
	Estado de		

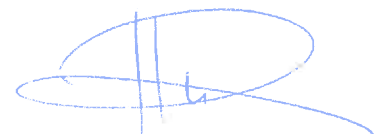


---

Información No  
Financiera


Estado de  
Información No  
Financiera

---

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a vertical line, positioned in the bottom right corner of the page.

Contenido	Soporte	Apartado	Indicador GRI asociado
<b>Organización del tiempo de trabajo</b>			
- Organización del trabajo	Estado de Información No Financiera	4.2.	103- Empleo
- Número de horas de absentismo	Estado de Información No Financiera	4.6.	403-2
- Medidas de conciliación familiar	Estado de Información No Financiera	4.2.	103- Empleo
	Estado de Información No Financiera		
<b>Salud y seguridad</b>			
- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Estado de Información No Financiera	4.5.	103- Salud
- Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad	Estado de Información No Financiera	4.5.	403-2
- Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	Estado de Información No Financiera	4.5.	403-2
	Estado de Información No Financiera		
<b>Relaciones sociales</b>			
- Organización del diálogo social	Estado de Información No Financiera	4.9.	103- Relaciones
- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Estado de Información No Financiera	4.7.	102-41
- Balance de los convenios colectivos en la salud y seguridad del trabajo	Estado de Información No Financiera	4.7.	403-4
	Estado de Información No Financiera		
<b>Formación</b>			
- Políticas implementadas en el campo de la formación	Estado de Información No Financiera	4.4.	103-Formación
- Cantidad de horas de formación por categorías profesionales	Estado de Información No Financiera	4.4.	404-1
	Estado de Información No Financiera		
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>			
	Estado de Información No Financiera	4.3.	103- Diversidad e igualdad/103- No discriminación
<b>Igualdad</b>			
- Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	Estado de Información No Financiera	4.8.	103- Diversidad e igualdad/103- No discriminación



A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned in the bottom right corner of the page.



Contenido	Soporte	Apartado	Indicador GRI asociado
<b>Derechos Humanos</b>			
- Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso, mitigación gestión y reparación	Estado de Información No Financiera Adient PLC Informe anual 2019	5.	102-16/102-17/103- Evaluación DDHH/ 103- Libertad de asociación/103- Trabajo infantil y forzoso
- Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Estado de Información No Financiera	5.	406-1
- Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	Estado de Información No Financiera	4.7.	407-1
- Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso y obligatorio y trabajo infantil.	Adient PLC Informe anual 2019 Estado de Información No Financiera Adient PLC Informe anual 2019	5.	408-1/409-1
<b>Corrupción y soborno</b>			
- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	Estado de Información No Financiera Adient PLC Informe anual 2019	6.	103- Anticorrupción
- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Estado de Información No Financiera	6.	103- Anticorrupción
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Adient PLC Informe anual 2019 Estado de Información No Financiera	7.2.1.	413-1
<b>Sociedad</b>			
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>			103- Comunidades locales/ 103- Impactos económicos indirectos
- Impacto de la actividad de la sociedad; empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio	Estado de Información No Financiera	7.1.	
- Diálogo con la comunidad local		7.1.	413-1





---

- Acciones de asociación o patrocinio	Estado de Información No Financiera	7.2.	102-12/102-13
	Estado de Información No Financiera		

---

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized loop on the left and a series of vertical and horizontal strokes on the right, all enclosed within a larger, loopy outline.

Contenido	Soporte	Apartado	Indicador GRI asociado
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
- Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Estado de Información No Financiera	7.3.	102-9
- Consideración en las relaciones con los proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Estado de Información No Financiera	7.3.	103- Enfoque de gestión prácticas de adquisición
- Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Estado de Información No Financiera	7.3.	308-2/414-2
<b>Consumidores</b>			
- Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Estado de Información No Financiera	7.4.	416-1/103- Seguridad y salud
- Sistemas de reclamación, quejas	Estado de Información No Financiera	7.4.	103- Seguridad y salud.
<b>Información fiscal</b>			
- Beneficios de explotación obtenidos por área geográfica	Estado de Información No Financiera	7.5.	103-Desempeño económico
- Impuestos sobre beneficios pagados	Estado de Información No Financiera	7.5.	103-Desempeño económico
- Subvenciones públicas recibidas	Estado de Información No Financiera	7.5.	201-4





CLASE 8.<sup>a</sup>



ON6425668

**ADIENT SEATING SPAIN, S.L.U.**

**FORMULACIÓN DE LAS CUENTAS ANUALES Y EL INFORME DE GESTIÓN DEL EJERCICIO 2019**

---

Reunidos los Administradores Solidarios de la Sociedad Adient Seating Spain, S.L. (Sociedad Unipersonal), en fecha 9 de enero de 2020, y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253 de texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 37 del Código de Comercio, proceden a formular las cuentas anuales y el informe de gestión (que incluye el Estado de Información no Financiera, que se presenta de forma separada) del ejercicio comprendido entre el 1 de octubre de 2018 y el 30 de septiembre de 2019, las cuales vienen constituidas por los documentos anexos que preceden a este escrito.

**FIRMAS DE LOS ADMINISTRADORES SOLIDARIOS**

Fdo. D. Gregory Scott Smith

Fdo. D. Phillip Allan Rotman II