

## RSA - GRANDES EMPRESAS Y EMPRESAS PÚBLICAS

---

### Empresa evaluada

**MAGNA AUTOMOTIVE SPAIN, S.A.**

CIF:A58588930

C/Aneto 1 Polígono Industrial El Pradillo II

50690 - Pedrola

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### 01 - Denominación de la organización

Magna Automotive Spain, S.A.U.

#### 02 - Dirección - CP - Población

C/ Aneto, 1 . Pol. Ind. El Pradillo II

50690 Pedrola (Zaragoza)

#### 03 - Sector. Actividad

Sector automoción

#### 04 - Año comienzo actividad.

2017

#### 05 - Número de personas empleadas

228

#### 06 - Persona contacto

Teresa Sanz

#### 07 - E-mail persona contacto

[teresa.sanz@magna.com](mailto:teresa.sanz@magna.com)

#### 08.- Página web

<https://www.magna.com/es>

### GENERAL

#### Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)

- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)

- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)

- Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)

**- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)**

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren el negocio de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos

**1.1, Información adicional**

La industria automotriz está siendo moldeada por megatendencias globales como la electrificación, la conducción autónoma, la movilidad compartida y la fabricación sostenible. Estos cambios están creando nuevos modelos de negocio y mercados a los que no es ajeno Magna.

Nuestra experiencia en el sector, nos está permitiendo entrar en mercados emergentes como en sistemas vehiculares como la micromovilidad, alineando nuestra cartera con el "coche del futuro". Todo ello, permitiéndonos enfocarnos en áreas de alto crecimiento como las carcasas de baterías. Además, la empresa impulsa la excelencia operativa mediante la implementación de tecnologías avanzadas y prácticas sostenibles, buscando mejorar la rentabilidad y la eficiencia en la producción.

Una parte significativa de nuestras áreas de productos, como carrocerías, chasis, iluminación y transmisiones, no se ven afectadas negativamente por las megatendencias globales. Estos productos generan fuertes retornos y flujo de caja, lo que nos permite financiar la investigación y desarrollo en áreas de alto crecimiento. Aunque la importancia estratégica de estos productos puede estar disminuyendo a largo plazo, siguen siendo relevantes y pueden ser redirigidos hacia sectores en crecimiento, alineados con el automóvil del futuro.

La organización se ve afectada por cambios sociales, políticos, económicos, tecnológicos y ambientales, por ellos realizamos seguimiento de estos, evaluación y análisis DAFO para anticiparnos a las situaciones y tomar acción, estamos en contacto con nuestro entorno y participamos de él.

**Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales**

**2.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?**

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización

**2.1. Información adicional**

Efectivamente en la planificación de nuestra actividad se incluyen aspectos sociales y ambientales, por ello contamos tanto con un Plan de negocio que recoge estas variables, así como un Pacto de empresa con el comité de empresa para aspectos sociales y un Roadmap para recoger nuestros objetivos ambientales como hoja de ruta para establecer nuestros planes de acción.

Por nuestras características, nos aplica directamente la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad teniendo la obligatoriedad de reportar el Estado de Información No Financiera en cada ejercicio.

Este informe proporcionar una visión clara y comprensible de la evolución, los resultados, la situación y el impacto de la actividad de la empresa en aspectos medioambientales,

sociales y de gobernanza (ESG).

Como ejemplo de aspectos sociales:

? Hemos establecido un Comité de RSC compuesto por miembros de diferentes áreas de la empresa, encargado de dirigir el contenido de nuestras acciones de RSC.

? Comprometidos con el cumplimiento de todas las leyes y normativas sobre derechos humanos, disponemos de la Carta de Principios de los Empleados y contamos con un procedimiento para mitigar cualquier situación de acoso y discriminación, que ayuda a garantizar un entorno de trabajo respetuoso para todos

? Disponemos del Código de Conducta y Ética para proveedores, donde hemos establecido los requisitos que deben cumplir todos nuestros proveedores y subcontratistas, acordando los principios de integridad y al cumplimiento legislativo y normativo aplicables.

? Certificados en la norma IATF 16949:2016 de Gestión de la Calidad en el Sector de la Automoción.

? Llevamos a cabo acciones de voluntariado corporativo, patrocinios, colaboraciones y donaciones.

? Contamos con un plan de igualdad que incluye medidas específicas para promover la equidad de género en todos los niveles de la empresa.

? Certificados en la ISO 45001, apostando por la seguridad y salud en el trabajo.

En aspectos medioambientales:

? Certificados en la ISO 14001 en gestión medioambiental

? Política Integral de calidad, medio ambiente y salud y seguridad.

? Acciones para el ahorro energético y con ello reducción de emisiones como el ahorro de energía eléctrica a través de EMS, permitiendo el monitoreo y análisis del uso de energía a la vez que mejora la eficiencia energética, instalación de cortinas de aire para a optimización del control de temperatura en el sistema climatización, cambio de equipo global de calefacción a los equipos individuales promoviendo la eficiencia energía y la confortabilidad de los empleados en zonas más frías, calculo de la huella de carbono, origen de renovable del 40% de nuestro consumo de electricidad en nuestra planta de Zaragoza, etc.

? Medidas para la prevención, segregación y gestión de residuos como campañas de sensibilización y concienciación sobre la correcta segregación de residuos, concienciación continua en nuestras reuniones mensuales con evidencias de segregación de residuos, procedimientos e instrucciones específicas sobre residuos, compra de nuevos contenedores en zonas de contenedores, zonas de paso y sala de reuniones, inspecciones mensuales para el correcto control en la segregación, auditorias semanales en la zona de almacenamiento de residuos para la comprobación de la correcta gestión, campañas informativas y de concienciación sobre la problemática del desperdicio de alimentos, seguimientos de indicadores de residuos, etc.

### **3.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y/o medioambientales?**

Existe un presupuesto que se revisa anualmente y además se analizan los resultados del importe destinado a proyectos sociales y/o medioambientales

#### **3.1. Información adicional.**

Todos los años se incluye en el Plan de negocio un presupuesto anual para Responsabilidad Social Corporativa, que se destina a proyectos sociales y

medioambientales. Esta partida incluye tanto acciones de medioambiente, como de integración social, personas vulnerables, participación de la plantilla, etc. se revisa anualmente con el Comité de RSC y se revisa la acogida de las acciones propuestas, su impacto y resultado para establecer las acciones que se implementarán en el año siguiente.

## **Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders**

### **4.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.**

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica de cada uno de ellos.

#### **4.1. Información adicional**

En Magna, nos dedicamos a comprender y satisfacer las necesidades de nuestros grupos de interés clave: nuestros empleados, clientes, proveedores, instituciones públicas, la sociedad en general y las comunidades locales. Valoramos el bienestar y desarrollo de nuestros empleados, priorizamos la satisfacción del cliente con productos de alta calidad, y mantenemos relaciones sólidas con proveedores. Además, colaboramos con instituciones públicas para cumplir normativas, promovemos prácticas éticas y ambientales, y nos esforzamos por mantener una relación armoniosa con las comunidades locales.

### **5.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?**

Disponemos de mecanismos formales (encuestas, reuniones ad hoc, etc..) para conocer la opinión de los principales grupos de interés

#### **5.1. Información adicional**

Con respecto a algunos Grupos de interés como empleados, realizamos encuesta de opinión anual para conocer su valoración, inquietudes, etc. (se repite anualmente y nos permite establecer planes de acción anuales). Si bien no tenemos encuestas con otros grupos de interés, si tenemos mecanismos formales como reuniones y entrevistas con clientes, proveedores, etc. también estamos en contacto instituciones públicas y asociaciones representativas de manera que tenemos reuniones periódicas que nos permiten conocer su nivel de satisfacción, entender sus necesidades y analizar la manera de alcanzar sus expectativas.

## **Gobierno de la organización**

### **6.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?**

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente

#### **6.1.. Información adicional.**

La organización cuenta con un Código de Conducta y Ética, así como con políticas que cubren riesgos relacionados con la equidad, la diversidad, la prohibición de cualquier tipo

de discriminación y acoso y la violencia en el lugar de trabajo. El código de conducta es explicado y firmado por todos los trabajadores e la empresa, periódicamente se recuerda su existencia y manera de actuar.

## **7.- ¿Existen vías o canales para comunicar posibles incumplimientos del código ético?**

Sí, existen canales de denuncia, confidenciales de aplicación a todos los empleados

### **7.1. Información adicional**

Para cualquier denuncia por casos de vulneración de derechos humanos y por tanto conocimiento de una violación del Código de conducta y ética o de cualquier política relacionada, se notifica a través de la Línea Directa de Magna Hotline, en línea en [www.magnahotline.com](http://www.magnahotline.com), o identificar en sitio web los números de teléfono locales y gratuitos de cada país. Este servicio se ofrece a través de una empresa exterior independiente y está disponible las 24 horas del día, los 365 días del año. En él, se pueden realizar denuncias de forma anónima. Existen posters, vías de comunicación e información al respecto para que sea fácil su uso y se insta a la plantilla a que haga uso del mismo.

## **8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?**

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

### **8.1 Información adicional**

En Magna, aseguramos que todas las personas de la organización estén plenamente formadas e informadas sobre el propósito, visión y valores de la empresa. A través de programas de formación continua, comunicaciones internas regulares, y sesiones informativas, transmitimos estos principios fundamentales para garantizar que cada empleado los entienda y los integre en su trabajo diario, alineando sus acciones con la cultura y los objetivos estratégicos de la organización. Los valores Magna están muy presentes en toda las comunicaciones de la empresa con el propósito de incentivarlos, y hacer que sea algo vivida por las personas. Se realizan además talleres y actividades para que sean algo ?vivido? por todas las personas.

## **9.- ¿Existe un manual de prevención de riesgos penales y canales adecuados para comunicar la existencia de comportamientos no éticos dentro de la organización?. ¿Su organización participa de alguna forma en la cadena de valor de organizaciones afectadas por la Directiva de Diligencia Debida?**

Existe un manual de riesgos penales con sus procedimientos, con un canal de comunicación adecuado, que se audita periódicamente para mantener su vigencia

### **9.1. Información adicional**

Respecto a la prevención de riesgos penales, bloque de gobernanza, los riesgos más significativos para Magna son aquellos referentes a la corrupción y soborno, pagos indebidos, prácticas de utillaje, conflictos de intereses, sanciones y embargos comerciales, antimonopolio y competencia, privacidad de los datos. Para la mitigación de estos, a colación del Código de Conducta y Ética se cuenta con política de antirrepresalias, política antimonopolio y competencia, política de soborno y pagos indebidos, política de

comunicación cuidadosa, política de conflictos de interés, política de obsequios e invitaciones y política de privacidad. Adicionalmente se imparten cursos periódicos obligatorios al personal en posiciones y puestos con mayor riesgo de estas conductas (ofiinas, compras, RRHH, finanzas, etc.) para garantizar que cumplen los altos estándares Magna, conocen las reglas y los cauces de actuación.

Magna cuenta con ?La línea de atención directa? que además forma parte del Proceso de Puertas Abiertas de la empresa. Este servicio proporciona una herramienta importante e independiente para que cualquier persona trabajadora y terceros informen de sus inquietudes en el lugar de trabajo y de presuntas violaciones del Estatuto de las Personas trabajadoras de Magna o del Código de Conducta y Ética de la empresa. Si se encuentra con un problema o inquietud en el lugar de trabajo que no pueda resolver en un centro, se animama a que se contacte con la línea de atención directa de Magna para obtener apoyo y ayuda.

## **Plan de Responsabilidad Social**

### **10.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?**

Existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión

#### **10.1. Información adicional.**

En nuestra gestión de Responsabilidad Social, abordamos una variedad de áreas, como necesidades sociales, compromiso ambiental, eficiencia energética, condiciones laborales y colaboración con organizaciones sin fines de lucro. Diversificamos nuestras acciones para generar valor en nuestro entorno y contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Implementamos un enfoque participativo, permitiendo que los empleados elijan y propongan iniciativas a través de un comité de RSC. Este comité planifica y coordina las acciones anuales, involucrando a la plantilla en la evaluación y propuesta de nuevas iniciativas, asegurando una participación activa y adaptada a los intereses de todos. Las actuaciones, su planificación, el impacto que generan, etc. se presentan a la plantilla tanto en reuniones de dirección como en pantallas de comunicación y se actualiza el plan y la previsión inicial conforme se realizan propuestas, surgen necesidades, etc.

### **11.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento del plan?**

Se establecen objetivos con indicadores específicos para los objetivos

#### **11.1. Información adicional.**

Al inicio de cada año, el mencionado comité se reúne para evaluar las acciones del año anterior, proponer nuevas iniciativas y planificar, en base al presupuesto disponible, las acciones para el nuevo año. Se establecen los objetivos del año, los indicadores para cada acción y se mide posteriormente el alcance y valoración.

## **CLIENTES**

### **Satisfacción de cliente**

## **12.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?**

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes

### **12.1. Información adicional**

En Magna, garantizamos que nuestros productos cumplan con los requisitos de seguridad y calidad al estar certificados en la norma IATF 16949:2016 de Gestión de la Calidad en el Sector de la Automoción. Implementamos medidas rigurosas en el diseño, desarrollo y producción en serie, realizando controles de calidad y asegurando el cumplimiento de las normativas vigentes y las expectativas de nuestros clientes. Además, evaluamos anualmente la satisfacción del cliente mediante encuestas para identificar áreas de mejora y asegurar que nuestros productos satisfacen sus necesidades.

## **13.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?**

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y y saber si son exitosas

### **13.1. Información adicional**

Anteriormente descrito. Adicionalmente tenemos diálogo constante y fluido con los principales fabricantes de automóviles a través de nuestra área comercial para entender sus necesidades y poder ofrecer servicio. Además, todos nuestros clientes tienen asignado por nuestra parte un Ingeniero de calidad que canaliza las propuestas, reclamaciones y sugerencias de cliente de manera que podemos saber si son exitosas las implementaciones que realizamos. La interacción con cliente y su satisfacción es una de nuestras prioridad, por ello el área de calidad se estructura en planta para garantizar el servicio al cliente en condiciones óptimas (laboratorio, metrología, calidad planta, ingeniería de cliente, etc.)

## **Innovación en los productos y servicios**

## **14.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?**

Se investigan nuevos productos con metodología y planificación específica.

### **14.1. Información adicional.**

En MAGNA, investigamos nuevos productos a través de análisis de megatendencias globales. Este enfoque nos permite anticipar y adaptarnos a los cambios emergentes en el mercado, asegurando que nuestras innovaciones respondan a las necesidades futuras y aprovechen oportunidades clave. A través de una combinación de investigación avanzada y evaluación estratégica, orientamos el desarrollo de productos que no solo se alineen con las tendencias globales, sino que también impulsen el crecimiento y la competitividad a largo plazo. Además del trabajo desarrollado en planta, contamos con el apoyo de los servicios centrales de grupo que tienen mayor capacidad para estudiar a nivel mundial megatendencias, cuentan con un área de Ingeniería y centros propios de desarrollo e innovación.

## **Calidad de los productos y servicios**

**15.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?**

Se incorporan aspectos ambientales y/o sociales en la producción y prestación del servicio y se analiza sistemáticamente de estos aspectos en la gestión.

**15.1. Información adicional.**

Descritos con anterioridad. Adicionalmente contamos con un Comité de Energía compuesto por representantes de la organización de diferentes áreas en las que participa además la alta dirección para, entre otros fines, medir y evaluar los aspectos ambientales en producción y como impacta por ejemplo el uso de la energía, el agua, emisiones, etc. y como se gestiona e impacta en los procesos productivos directamente. De estos aspectos y planes de acción derivados se encarga un ?Energy Champion?, que junto con el ?Sustainability Champion? lideran los aspectos ambientales y sociales en la producción y en la planta.

**16.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?**

Se ofrece un servicio postventa o de seguimiento del servicio que atiende las consultas o incidencias con los productos / servicios.

**16.1. Información adicional.**

Aseguramos que nuestros clientes disponen piezas durante toda la vida serie del proyecto y además suministramos piezas de repuesto según las condiciones acordadas con cada uno de ellos.

**Transparencia informativa sobre el producto o servicio**

**17.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?**

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información de las características del producto o servicio.

**17.1. Información adicional.**

Existe un acuerdo total con nuestros clientes al respecto de las características y propiedades de nuestras referencias. En nuestro caso es el cliente el que nos hace llegar sus especificaciones, con las que trabajamos para satisfacer sus necesidades y fabricamos los productos con dichas características.

En las ofertas comerciales se detalla la información clave sobre las características técnicas de los productos o servicios ofrecidos. Esto incluye especificaciones de rendimiento, materiales utilizados, tecnología incorporada, y estándares de calidad y seguridad cumplidos. Además, se destacan los beneficios principales para el cliente, como la eficiencia energética, durabilidad, innovaciones tecnológicas, y cumplimiento con normativas medioambientales. También se incluye información sobre el soporte técnico, opciones, plazos de entrega, y condiciones de garantía, con el objetivo de proporcionar una visión completa del valor que el producto o servicio aporta al cliente.

**PERSONAS EMPLEADAS**

**Satisfacción de las personas empleadas**



## **18.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?**

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

### **18.1. Información adicional**

Tenemos instalado un buzón de sugerencias con el fin de habilitar un canal de comunicación con el equipo que recoja todo tipo de sugerencias. Este canal se puede utilizar de manera anónima si la persona lo desea o de manera directa.

Además contamos con ¿La Encuesta de Opinión de las Personas trabajadoras? (EOS, por sus siglas en inglés) se realiza cada 12 meses. Su objetivo es conocer su opinión sobre en qué medida la Dirección está cumpliendo los principios de la Carta de Principios de la Persona trabajadora a través de sus políticas y prácticas, así como su opinión sobre las condiciones de trabajo. La encuesta se rellena de forma anónima para que recibamos sus comentarios sinceros.

La encuesta de clima laboral (denominada EOS) se realiza en formato digital, sobre diferentes bloques de materias de manera estructurada (condiciones de trabajo, diversidad, igualdad, trato justo, compromiso, etc.). Los resultados se comparten con todas las personas trabajadoras en una reunión. A continuación, además se desarrollará un plan de acción que se hace público para mejorar el resultado y se forman grupos de trabajo que hacen seguimiento de dicho Plan de Acción.

Además tenemos otras acciones que permiten conocer de primera mano por dirección la opinión de la plantilla como son las acciones ¿Café con Dirección?, ¿reuniones mensuales? con participación de toda la plantilla en la que se para la producción y se informa de diferentes asuntos y se da voz y participación a las personas de planta, ¿política de puertas abiertas?, etc.

## **Igualdad de oportunidades y no discriminación**

### **19.- ¿Cómo se garantiza en su empresa el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultural)?**

Disponemos e implementamos un Plan de Igualdad de Oportunidades y/o un Plan de Igualdad y Diversidad con objetivos, medidas, indicadores y sistema de evaluación, que contempla medidas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación en la empresa.

### **19.1. Información adicional**

La organización cuenta con un Plan de Igualdad, cuyo principal objetivo se centra en garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, y la promoción de la igualdad entre ambos sexos. El plan (que incluye medidas, objetivos e indicadores) se ha establecido tras la realización de un Diagnóstico de situación de igualdad que ha permitido establecer las vías de actuación y las medidas del plan. Además, anualmente se realiza periódicamente un estudio retributivo y auditoría salarial con perspectiva de género para garantizar la no discriminación y la evolución de la planta. El resultado se comparte, analiza y debate en el seno de la Comisión de Igualdad.

## **Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

### **20.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?**

Existen iniciativas formales para facilitar el equilibrio entre vida laboral, familiar y personal.

#### **20.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de corresponsabilidad y conciliación personal, familiar y laboral, especificarlas.**

Se aplican una serie de medidas específicas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral más allá de lo establecido legalmente como en caso de que en algún momento alguna persona trabajadora necesite ausentarse o adaptar su horario de forma puntual para poder conciliar sus vidas por motivos familiares (hijos/as, pareja?), la empresa estudia dicha adaptación, la cual puede ser solicitada por todo el personal cuando sea necesario y la posibilidad de unir el permiso de lactancia acumulada y las vacaciones anuales tras la finalización del permiso por nacimiento. En materia de conciliación se ha facilitado el teletrabajo cuando ha sido solicitado y es viable, se dispone en oficinas de horario de verano y jornada flexible, así como en producción se facilita la adaptación de jornada y reducción horaria en verano para atender las vacaciones escolares. Además facilitamos un cheque escolar para menores entre 3 y 12 años, ofrecemos un pequeño obsequio de nacimiento, contamos con las becas de estudio D.walker (para hijos/as de personas trabajadoras que realicen estudios en ramas técnicas), etc.

## **Formación y desarrollo profesional**

### **21.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?**

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla planteando sus necesidades y propuestas formativas

#### **21.1. Información adicional.**

En MAGNA se considera un pilar fundamental el desarrollo profesional y por ello se apuesta de manera muy activa por la formación de su personal. Para ello contamos con una política de formación y se establece de manera anual un Plan de Formación, desarrollado a partir de las necesidades formativas detectadas en los diferentes puestos de trabajo. Participa en su elaboración la gerencia de cada área, así como las personas trabajadoras que indican a través de su evaluación de desempeño anual sus necesidades de formación específicas y los cursos que consideran convenientes. Así se imparten no solo formaciones técnicas, sino de habilidades, soft skill, idiomas, y muchas otras.

### **22.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?**

El modelo de evaluación de desempeño se orienta al crecimiento personal y profesional de las personas con herramientas como, por ejemplo, desarrollo de un plan de carrera, que se mide y comunica de forma sistemática.

#### **22.1. Información adicional**

Con el objetivo de alinear la estrategia y necesidades de la organización con el desempeño

de las personas colaboradoras, anualmente se realiza la sesión de feedback con su responsable.

Esta sesión proporciona orientación a los equipos para conseguir un óptimo nivel de desempeño y, a su vez, provee de feedback a su responsable a nivel de satisfacción y necesidades formativas, y promueve la evolución profesional en función de intereses y capacidades a otros puestos de la organización. Existen diferentes formatos en función del tipo de puesto.

Estas sesiones se realizan a los 3 meses de la incorporación, para valorar como ha sido su proceso de integración, igualmente será necesario hacer una evaluación previa al cambio en la modalidad contractual. Las personas que tienen más de un año de antigüedad realizarán una evaluación anual en el último trimestre del año.

Así mismo, contamos con programas de formación, ya que consideramos que el desarrollo profesional en el empleo mantiene actualizadas a todas las personas de Magna sobre las destrezas y conocimientos que se precisan para ser competitivos. Magna cuenta con una serie de programas de formación sobre diversas materias, entre ellas destrezas técnicas, aplicaciones informáticas, salud y seguridad, liderazgo y destrezas de comunicación y medio ambiente para ayudarle a lograr sus objetivos a corto y largo plazo.

## **Seguridad y Salud**

### **23.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?**

Además de desarrollar el sistema de prevención de riesgos laborales y de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad laboral, se han introducido medidas adicionales para favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras (por ejemplo, espacios de esparcimiento, salud psicológica, educación postural, medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género, etc.)

#### **23.1. Información adicional.**

Disponemos de la Certificación en ISO 45001 incluyen evaluaciones de riesgos, formación en seguridad, uso de equipos de protección personal (EPP), protocolos de emergencia, inspecciones regulares, comités de seguridad y salud, y programas de bienestar. Adicionalmente se ha implantado el sistema ?Risk Hunting?, que permite involucrar a la gerencia en la detección de situaciones de riesgo y participar en el proceso de evaluación de cumplimiento de la planta. También contamos con un PAE-programa de Ayuda al Empleado que ofrece apoyo y asesoramiento a la plantilla en asuntos psicológicos, legales, etc. este servicio se presta a nivel de grupo con una empresa colaboradora externa para las personas trabajadoras y familia. Ofrecemos servicio de fisioterapia cofinanciado a nuestra plantilla y se promueve la realización de estiramientos y calentamiento antes de empezar el trabajo (tiempo de solape entre turnos para facilitar esta tarea). Anualmente se realizan acciones de sensibilización con toda la plantilla que permiten un acercamiento a las políticas de seguridad de una manera lúdica ( en 2024 se han realizado varios Scape room con participación del 100% de plantilla , en 2023 una ?carrera de coches? dentro de planta, o asistencia a pista de karts para todas las personas en 2021).

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

**24.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?**

Existen unas indicaciones de compra de índole general para considerar los aspectos ambientales y sociales en la selección de los productos, bienes y servicios.

**24.1. Información adicional**

En Magna, promovemos la creación de valor y el crecimiento económico y social en las distintas comunidades donde nos encontramos. Por tanto, queremos generar un impacto positivo en el desarrollo local. Buscamos trabajar preferentemente con proveedores locales y cercanos, siempre respetando las normativas y manteniendo la eficiencia.

**Clasificación y evaluación de proveedores**

**25.-¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?**

Los criterios de clasificación y evaluación de proveedores valoran el desarrollo de la responsabilidad social en el proveedor y su actividad integrando aspectos ambientales, prácticas comerciales éticas, diversidad e inclusión, cumplimiento legal, y aspectos sociales.

**25.1. Información adicional**

Disponemos de un Código de Conducta y Ética para Proveedores, donde se establecen los requisitos que deben cumplir todos los proveedores y subcontratistas, acordando los principios de integridad y el cumplimiento legislativo y normativo aplicables. Dentro de los requisitos se incluyen aquellos relacionados con el antimonopolio y la defensa de la competencia, anticorrupción, antisoborno, control de la exportación, fomento de la integridad, respeto de los derechos humanos, diversidad, inclusión, seguridad y salud laboral o la responsabilidad medioambiental, entre otros.

**Homologación de proveedores**

**26.- ¿Existe en su empresa un proceso de Homologación de Proveedores?**

Existe un sistema de homologación transparente con requisitos de Responsabilidad Social Corporativa que se revisa de forma periódica

**26.1. Información adicional**

Para garantizar el cumplimiento de estos requisitos se ha implementado un sistema de cualificación y evaluación de proveedores y subcontratistas. Este sistema incluye evaluaciones anuales y auditorías in situ. En base a los resultados de estas evaluaciones y auditorías, se seleccionan a los proveedores que mejor se ajustan a los estándares de la organización. Solo aquellos proveedores que demuestren un compromiso real con la excelencia, la ética y la sostenibilidad forman parte de la cadena de suministro.

Para ello, hemos establecido evaluaciones anuales a todos nuestros proveedores de servicios y auditorías in situ a los proveedores de componentes para verificar el cumplimiento de los requisitos, incluyendo aspectos de sostenibilidad y de calidad.

## **Interacción con los proveedores**

### **27. - ¿ Tienen establecidos mecanismos para relacionarse con los Proveedores y conocer su opinión?**

Se mantienen reuniones de manera informal con algunos proveedores

#### **27.1. Información adicional**

Nos reunimos con los principales proveedores de Magna varias veces al año, tenemos un diálogo abierto y estamos en contacto permanente con nuestros principales proveedores, si bien no de manera estructurada y sistemática.

## **SOCIAL**

### **Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos**

#### **28.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?**

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

##### **28.1. Información adicional.**

A lo largo del año se desarrollan diversas acciones de compromiso con el Desarrollo Sostenible, teniendo alguna de ellas un marcado carácter social. Dichas acciones se dirigen principalmente a la comunidad donde se desarrolla la actividad y a los empleados de la organización.

Como ejemplo de ello recogidas de material humanitario, campañas de concienciación especiales sobre el cáncer de mama, cáncer de próstata, salud mental, vida saludable y práctica de ejercicio, así como inclusión y atención a la diversidad. Participación de carrera de empresas, donaciones económicas a asociaciones, mercadillo solidario, donaciones de sangre, etc.

Como se ha explicado anteriormente, el comité de RSC aprovecha el presupuesto de RSC para realizar acciones de impacto en colaboración con la plantilla, se realizan acciones con diversas instituciones con el fin de sensibilizar en materia de discapacidad, enfermedad, asistencial, medioambiente y animales por ejemplo. Medimos el resultado para conocer las aportaciones económicas, personas beneficiadas, kilos recogidos, etc.

### **Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio**

#### **29.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?**

Se desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto, con planes de acción específicos, revisión de resultados obtenidos y medición de impactos.

##### **29.1. Información adicional.**

Anteriormente descritas. Adicionalmente desde 2024 medimos el resultado de las acciones y el impacto obtenido para valorizar la dotación de presupuesto asignado a dicha acción y analizar su continuidad en años siguientes. Los proyectos son diversos y variados para

favorecer la identificación de las personas con diferentes intereses (sociales, ambientales, etc.).

## **Transparencia con el entorno social de la organización**

### **30.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se comunican formalmente y se fomenta la participación, como puede ser en proyectos de voluntariado corporativo, colaboración con campañas, participación en actividades de asociaciones, etc.

#### **30.1. Información adicional**

Fomentamos la participación de todas las personas trabajadoras, y sus familias también en muchas ocasiones como medio de conciliación e identificación con el proyecto. Se combinan ambas por ejemplo en acciones como Pádel Solidario se invita solo a personas trabajadoras con el fin de facilitar la interacción y el compañerismo para que ¿convivan? y se relacionen diferente áreas y en otras acciones como la compra de entrada para el partido solidario de Aspanoa se invita también a familias y amistades.

## **Comunicación y fomento de buenas prácticas**

### **31.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?**

Se comunican las actividades y proyectos a través de la web y RRSS de forma sistemática

#### **31.1. Información adicional**

Se comunica a través de nuestra APP, y se difunden muchas de nuestras acciones a través de nuestros perfiles de RRSS (Linkedin) y de los corporativos de grupo en Instagram y otros.

## **AMBIENTAL**

### **Impacto ambiental**

### **32.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?**

Se evalúa el impacto ambiental y se ha desarrollado un plan de acciones en materia ambiental global para toda la organización, que cuenta con objetivos e indicadores en seguimiento cuyo resultado se mide periódicamente.

#### **32.1. Información adicional**

La organización se esfuerza por ser líder de la industria en prácticas medioambientales en todas las operaciones a través de la innovación tecnológica y la eficiencia de los procesos para minimizar el impacto de las operaciones en el medio ambiente. Para alcanzar este objetivo, se opera bajo un sólido sistema de gestión integrado que abarca aspectos clave de calidad, medio ambiente y salud y seguridad. Este sistema permite gestionar de manera

eficiente los procesos y recursos, asegurando la excelencia operativa y el cumplimiento de los más altos estándares en las actividades desarrolladas. Además, la organización cuenta con la Certificación de la norma ISO 14.001 en gestión medioambiental, a partir de la cual se definen unos objetivos a llevar a cabo. En la gestión medioambiental, un equipo interno de especialistas por planta realiza un seguimiento mensual para detectar cualquier desviación e iniciar un análisis de la causa raíz que se evalúa y, en caso necesario, aplicar medidas correctivas o preventivas.

### **Compromiso frente al cambio climático**

#### **33.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?**

Existe un compromiso a nivel interno para prevenir la contaminación y se desarrollan acciones que se comunican internamente.

### **Economía circular**

#### **34.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?**

La organización ha iniciado su transición hacia la economía circular, con objetivos y un plan de acciones en seguimiento y una evaluación periódica de los resultados obtenidos.

##### **34.1. Información adicional**

Nuestra estrategia se centra en diseñar productos duraderos, reparables y reutilizables, facilitando su reciclaje al final de su vida útil. Nos comprometemos a optimizar la producción para minimizar residuos, implementando tecnologías que permiten reciclar y reutilizar materiales eficientemente. En la planta de Zaragoza, el objetivo es lograr una tasa de valorización del 90%, excluyendo el residuo de chatarra en los próximos años.

### **Comunicación ambiental**

#### **35.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?**

Se comunica a todos los grupos de interés a través de la web y/o RRSS

##### **35.1. Información adicional.**

Para la plantilla, proveedores y clientes que nos visitan contamos con diferentes canales de difusión interna: pantallas de TV con contenido propio, tableros de anuncios, paneles visuales, aplicación informativa propia (APP), reuniones de plantilla, boletín diario de información de interés, etc. y para vía externa contamos con perfil de Empresa gestionado por corporativo como la WEB y RRSS ([www.magna.com](http://www.magna.com))

## **VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE**

### **Priorización de temas**

#### **36.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)**

- 1 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 2 - Disponer de presupuesto
- 3 - Capacitar a las personas de la empresa
- 4 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
- 5 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 6 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 7 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 8 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 9 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 10 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo

### **Valoración Global**

**37.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?**

9

### **Puntos fuertes y áreas de Mejora**

**38.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?**

El foco que ponemos en las personas, la importancia que tiene para toda la dirección de Magna el desarrollo de las personas trabajadoras así como la cantidad de actividades y proyectos de RSC que se ponen en marcha para involucrar a la plantilla y hacerla partícipe de los proyectos e iniciativas.

**39.- ¿Podría enunciar un área de mejora?**

Reducción de emisiones de CO2

### **Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible**

**¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 y tiene un compromiso público con la consecución de los ODS.

**En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Sí

**Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?**

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.



- ODS 13. Acción por el clima.