



Ford España, S.L.

Informe de verificación independiente,
Estado de Información No Financiera Individual
al 31 de diciembre de 2019

Informe de verificación independiente

A los socios de Ford España, S.L.:

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 Individual adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019, de Ford España, S.L. (en adelante Ford España o la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

Tal y como se indica en el apartado "Introducción" la Sociedad Ford España, S.L. se ha acogido a la dispensa recogida en el artículo 49.6 del Código de Comercio / 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 Ford Motor Company, Inc. radicado en Estados Unidos de América al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, Ford España ha formulado el EINF complementario con información parcial adjunto, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por la Sociedad descrito en el apartado "Tabla de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 diciembre", 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 Ford Motor Company, Inc.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de Ford España, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Ford España, S.L. 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 y descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "Tabla de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 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 Ford España, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.



Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de Ford España 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 Ford España 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 Ford España y descrito en el apartado “Tabla de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 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 Ford España correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "Tabla de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 diciembre" del citado Estado. El contenido del citado Estado complementario ha sido determinado por la Sociedad 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. Ford España ha determinado que ésta última información será incluida en el EINF consolidado del Grupo Ford Motor Company, Inc. 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.



Pablo Jesús Bascones Ilundain

27 de julio de 2020

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2020 Núm. 01/20/07698

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Informe sobre trabajos distintos
a la auditoría de cuentas

FORD ESPAÑA, S.L.

**Estado de información no financiera complementaria individual correspondiente al
ejercicio 2019**

Contenido

1. Introducción	3
2. Tabla de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 diciembre	5
3. Misión, visión y valores. Gobierno corporativo	7
4. Acontecimientos significativos posteriores al cierre.....	10
5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	11
6. Seguridad y Salud Laboral.....	19
7. Relaciones sociales	25
8. Formación de los trabajadores.....	26
9. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.....	28
10. Consumidores	29
11. Información fiscal	30
12. Hojas de firmas	31

1. Introducción

El artículo 262.5 de la Ley de Sociedades de Capital, en la redacción dada al mismo por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, ha establecido la obligación de que determinadas sociedades elaboren un estado de información no financiera con el mismo contenido que el previsto por el artículo 49, apartados 5, 6 y 7, del Código de Comercio para las cuentas consolidadas de los grupos de sociedades.

Para que deba presentar la correspondiente información no financiera, la sociedad en cuestión, durante el correspondiente ejercicio, deberá haber tenido un número medio de trabajadores empleados superior a 500 o la consideración de entidad de interés público de acuerdo con la legislación de auditoría de cuentas, o bien, durante dos ejercicios consecutivos, haber superado determinados umbrales (que el total de las partidas de activo sea superior a 20 millones de euros, que el importe neto de la cifra de negocios consolidada supere 40 millones de euros y que el número de trabajadores empleados sea superior a 250, sin perjuicio de que este último umbral no sea aplicable hasta el 30 de diciembre de 2021).

Ford España, S.L., además de superar ampliamente los umbrales del artículo 262.5 de la Ley de Sociedades de Capital y del artículo 49. 5 del Código de Comercio, tiene la consideración de entidad de interés público, según la legislación de auditoría de cuentas, toda vez que el importe neto de su cifra de negocios y su plantilla media, a la fecha del cierre de los dos últimos ejercicios, superó los 2.000.000.000 de euros y 4.000 empleados, respectivamente.

No obstante, y tal y como se establece en el penúltimo párrafo del artículo 262.5 de la Ley de Sociedades de Capital, una sociedad dependiente de un grupo estará dispensada de la obligación de presentar el estado de información no financiera, si dicha empresa y sus dependientes, si las tuviera, están incluidas a su vez en el informe de gestión consolidado de otra empresa, elaborado conforme al contenido establecido en este artículo.

En relación con lo anterior, se da la circunstancia de que Ford España, S.L. es una sociedad propiedad (directa -como propietaria del 99,99% de las participaciones- e indirectamente -al ser, a su vez, propietaria de la titular del 0,01% de las participaciones: Ford International Capital LLC-) al 100% de "Ford Motor Company;" compañía multinacional con sede en Dearborn (Michigan), en los Estados Unidos de América (NYSE: F), con la que consolidan cuentas tanto Ford España, S.L. como las sociedades dependientes de esta última.

Por ello, Ford España, S.L, acogiéndose a lo previsto en el penúltimo párrafo del artículo 262.5 de la Ley de Sociedades de Capital -según ha sido interpretado por la Consulta 1 del BOICAC N°117 de marzo de 2019 sobre determinadas cuestiones relacionadas con el ámbito de aplicación de la obligación de publicar el estado de información no financiera: <http://www.icac.meh.es>-, presenta esta información no financiera de forma separada, como parte de su informe de gestión, de forma que complementa a la información no financiera que "Ford Motor Company" publica globalmente, según se exige 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 2014/95/UE.

“Ford Motor Company” (Ford) cotiza en la Bolsa de Nueva York (New York Stock Exchange: NYSE), depositando sus cuentas, junto con el informe de gestión consolidado, en la “Securities and Exchange Commission” (SEC) de los Estados Unidos de América (cuya página web para inversores se encuentra en la dirección de Internet¹:

<https://corporate.ford.com/homepage.html>).

Puede accederse a la información no financiera de Ford Motor Company (“Sustainability Report”: Informe de Sostenibilidad) en la dirección de Internet²:

<https://corporate.ford.com/microsites/sustainability-report-2020/index.html>

La información no financiera de Ford Motor Company también puede descargarse en pdf, desde la dirección de Internet³:

<https://corporate.ford.com/microsites/sustainability-report-2020/assets/files/sr20.pdf>

Por todo ello, Ford España, S.L. ha elaborado un análisis de trazabilidad que relaciona los aspectos de la Ley de Sociedades de Capital y artículo 49 del Código de Comercio relativos a la información no financiera con los contenidos GRI (Global Reporting Initiative) asociados y el Informe de Sostenibilidad publicado por la matriz del Grupo: Ford Motor Company.

¹ En idioma inglés

² En idioma inglés

³ En idioma inglés

2. Tabla de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 diciembre

La Sociedad ha realizado una comparativa entre los contenidos exigidos por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la información no financiera incluida en el “Sustainability Report 2019-2020” de Ford Motor Company, con el objetivo de identificar aquellos contenidos requeridos por la normativa mercantil vigente que no se recogen a nivel de Grupo y que, por tanto, la Sociedad debe incluir como parte de su Informe de Gestión.

En este sentido, Ford Motor Company incluye en el “Sustainability Report 2019-2020” la información relativa a modelo de negocio, políticas existentes en el ámbito no financiero y sus resultados de aplicación y principales riesgos no financieros vinculados a sus actividades, así como la totalidad de los contenidos relacionados con cuestiones medioambientales y lucha contra la corrupción y el soborno.

En relación con las cuestiones sociales y relativas al personal, respeto de los derechos humanos y sociedad, Ford Motor Company incluye los contenidos exigidos por el artículo 49.6 del Código de Comercio, a excepción de los que se detallan en la siguiente tabla:

Ámbitos	Contenidos	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Apartado
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo			
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	Ford España, S.L.	103 Enfoque de gestión de Empleo 102-8 / 405-1	5
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.		102-8	
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		102-8 / 405-1	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		401-1	
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades 405-2	
	Implantación de políticas de desconexión laboral.		103 Enfoque de gestión de Empleo	
	Empleados con discapacidad.		405-1	
	Organización del trabajo			
	Número de horas de absentismo.	Ford España, S.L.	403-2	5
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	103 Enfoque de gestión de Empleo			
Salud y Seguridad				
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad: enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	Ford España, S.L.	403-2 / 403-3	6	
Relaciones sociales				
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	Ford España, S.L.	102-41	7	
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.		403-4	7	

	Formación			
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Ford España, S.L.	404-1	8
Respeto de los derechos humanos	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	Ford España, S.L.	406-1	9
	Consumidores			
Cuestiones relativas a la sociedad	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	Ford España, S.L.	103 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los clientes, Marketing y etiquetado y Privacidad del cliente	10
	Información fiscal			
	- Beneficios obtenidos antes de impuestos. - Impuestos sobre beneficios pagados.	Ford España, S.L.	103 Enfoque de gestión de Desempeño económico	11
Subvenciones públicas recibidas	201-4			

3. Misión, visión y valores. Gobierno corporativo

En Ford creemos que la libertad para moverse conduce el progreso de la humanidad y estamos comprometidos a ayudar a que todas las personas se puedan desplazar de forma más segura, con más confianza y libertad. Los retos globales, desde el cambio climático, la salud pública y las barreras sociales hasta la movilidad, están condicionando la forma en que desarrollamos nuestro negocio. Cómo reaccionamos ante estos retos, será crítico en nuestro propósito de llegar a ser la compañía más confiable del mundo.

Estamos cambiando la forma en la que trabajamos, cómo hacemos los vehículos y la forma en que la gente se desplaza. Estamos cambiando nuestras vidas para mejor. Estamos creando el mañana juntos.

Construyendo desde nuestras fortalezas, estamos invirtiendo en nuestra actividad principal de diseñar, fabricar, anunciar, financiar y dar servicio a los vehículos de pasajeros, vehículos de utilidad deportiva (SUVs), pick-ups y vehículos comerciales. Y en este momento crucial de nuestra industria, estamos preparados para el reto de aprovechar al máximo las nuevas oportunidades creadas por la electrificación, la tecnología de conducción autónoma y las soluciones de movilidad,

- **cambiando la forma en que producimos:** estamos creando vehículos de alta calidad en un entorno responsable desde el punto de vista medioambiental y social, reduciendo el impacto de nuestras operaciones y cadenas de suministro a través de instalaciones tecnológicamente avanzadas, procesos de fabricación innovadores y los materiales más sostenibles;
- **cambiando la forma en que se desplaza la gente:** estamos creando vehículos inteligentes y soluciones de movilidad basadas en nuestra visión a largo plazo de conseguir que viajar sea más fácil, seguro y limpio para todos;
- **cambiando la forma en que trabajamos:** para que el cliente sea el foco de todo lo que hacemos, la implicación de los empleados es crítica; esto incluye empoderar para que las decisiones se tomen en los niveles más bajos, optimizar los sistemas y procesos, y asegurar que estamos desarrollando nuestro equipo para que tenga las habilidades que se necesitan hoy y para el futuro, resultando absolutamente necesario que tengamos una cultura inclusiva, en la que se escuche a todos y que todos nosotros apoyemos los valores de Ford que nos pertenecen; además, somos flexibles sobre dónde y cómo se realiza el trabajo, facilitando la necesaria infraestructura y herramientas a nuestros equipos para que puedan colaborar virtualmente, a la vez que proporcionamos un espacio de trabajo inspirador para cuando los equipos se reúnen personalmente;
- **cambiando para mejor:** como un empleador, marca, comprador y vecino global, queremos tener una influencia positiva en el futuro; consiguiendo este propósito a través de nuestros vehículos y servicios, así como ofreciendo la mejor experiencia para el cliente, ayudando a los desfavorecidos, reforzando la seguridad de nuestras cadenas de suministro y fabricación y espacios de trabajo inclusivos.

Nuestra aproximación a la sostenibilidad supone poner todo lo que está de nuestra parte para afrontar los retos colectivos a los que el mundo se enfrenta. Para afrontar todas estas cuestiones tan relevantes, hemos desarrollado determinadas estrategias con esta finalidad, relativas a la gente, los derechos humanos, el cambio climático, materiales sostenibles, economía circular y energías renovables.

Nuestros objetivos son los siguientes:

- **Movilidad Confiable (llegar a ser la compañía más fiable del mundo).** Entendemos que la confianza se gana cumpliendo tus compromisos. Nuestra ambición en esta área se basa en comportarse con ética e integridad;
- **Guiando el progreso de la humanidad (proporcionando vehículos y servicios que ayuden a crear un mundo mejor y facilitar la libertad para moverse).** A lo largo de nuestra historia nuestro propósito siempre se ha basado en guiar el progreso de la humanidad a través de la movilidad y accesibilidad. Continuaremos explorando y desarrollando nuevas soluciones de conectividad, automatización y electrificación, promoviendo diferentes capacidades de nuestra negocio y usando un diseño centrado en la humanidad, para conseguir un mejor futuro para todos;
- **Impacto positivo (no sólo reduciendo nuestro impacto en el medioambiente, sino también desarrollando innovaciones que tengan una contribución positiva).** Queremos ir más allá de reducir el impacto de nuestras actividades hasta conseguir que, en su conjunto, contribuyan positivamente en la sociedad y el medioambiente. Naturalmente, queremos que nuestros vehículos consuman menos combustible y reduzcan sus emisiones. Pero nuestra visión a largo plazo -de una red de tráfico conectada con vehículos cada más inteligentes, que se comunican entre ellos y con el mundo a su alrededor- mejorará la vida de la humanidad hasta extremos que ahora no podemos imaginar.

El sector de la automoción está fuertemente afectado por la situación económica general. La decisión de comprar un vehículo puede quedar condicionada por una coyuntura económica difícil, acontecimientos geopolíticos, regulatorios y otros factores (incluyendo el coste de adquisición y mantenimiento de los vehículos y el acceso y coste de la financiación o el precio de los combustibles). Además, el sector de la automoción es muy competitivo, con múltiples ofertas y productos de un número creciente de competidores.

Ford España, S.L. es la filial de “Ford Motor Company” para el mercado español. Nuestra actividad consiste en la fabricación, montaje, venta, comercialización y alquiler de automóviles, sus componentes o piezas, accesorios y equipos, así como en la prestación de asistencia técnica y servicios de reparación y mantenimiento de vehículos.

La sede social de Ford España, S.L. está en Alcobendas (Madrid). Su domicilio fiscal está Almussafes (Valencia), lugar en donde se ubican sus Plantas de Fabricación, en las que se fabrican y ensamblan vehículos, motores y componentes.

Además, Ford España, S.L. dispone de una amplia red de concesionarios, talleres autorizados y demás puntos de venta y servicio autorizados a lo largo de la geografía española, a través de la que se distribuyen sus productos y servicios a clientes finales.

Ford España, S.L. cuenta con un Consejo de Administración de 7 miembros y una Comisión de Auditoría y Cumplimiento con 3 miembros, quienes también forman parte del Consejo.

Todos los miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento tienen puestos de responsabilidad en la Organización Europea de Ford y han sido elegidos por sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría de cuentas y cumplimiento, reuniendo conjuntamente con el resto de los miembros del Consejo de Administración los conocimientos técnicos pertinentes en relación con el sector de las actividades que desarrolla Ford España, S.L.

4. Acontecimientos significativos posteriores al cierre

Especialmente, el “Sustainability Report 2019-2020” de Ford Motor Company incluye un apartado relativo a la Crisis del COVID-19 (“Our response to the COVID-19 outbreak”: *Nuestra respuesta al brote del COVID-19*), en donde se detallan las acciones llevadas a cabo a nivel global para enfrentarse a la pandemia:

- Manteniendo la salud y bienestar de los empleados: tomando la difícil -pero necesaria- decisión de cerrar temporalmente sus plantas de producción de vehículos y componentes, en un primer momento en China y, desde marzo, en el resto del mundo, facilitando a muchos de sus empleados la tecnología necesaria para poder trabajar desde sus domicilios, implantando programas para ayudar a mantener su salud física, mental y emocional, llevando a cabo encuestas para conocer sus preferencias laborales, así como desarrollando protocolos para la vuelta al trabajo en las plantas y oficinas de forma segura.
- Adaptándose a los cambios en las necesidades de los clientes: manteniendo la apertura de los puntos de servicio para poder atender las reparaciones de emergencias, dando a los clientes la posibilidad de aplazar los pagos con Ford Credit, ofreciendo la posibilidad de poder realizar una visita virtual a la exposición, un proceso de venta digital y el servicio (“no touch”).
- Ayudando en el combate contra el COVID-19: poniendo su vasta experiencia en el diseño y capacidad para fabricar para ayudar en la producción de equipos médicos y de protección personal.
- Ayudando a nuestras comunidades: a través de Ford Fund, quien a nivel global ha destinado activos por valor de 1,6 mil millones de dólares para ayudar a las comunidades y organizaciones altruistas a hacer frente a necesidades de alimentación, techo y de movilidad en relación con el COVID-19.

5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Los profesionales constituyen el principal recurso de nuestra Compañía. Esta plantilla, a 31 de diciembre de 2019, contaba con 7.258 empleados (2018: 7.498), lo que supone un importante reto de gestión. Por ello, la Sociedad cuenta con diversas herramientas y estrategias para gestionar la relación con sus profesionales y promover su desarrollo.

En reconocimiento a las aportaciones de los profesionales con los que contamos, se han desarrollado políticas y programas para garantizar que nuestros trabajadores gocen de la máxima protección que brindan los principios que figuran en el presente documento. Si bien estos principios no son nuevos para Ford, son de importancia vital para lo que representamos como empresa.

Los Principios se basan en una revisión exhaustiva de normas laborales adoptadas por varios grupos e instituciones en todo el mundo, incluidas las detalladas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y deben entenderse como una aprobación general de los acuerdos marcos y las cartas de derechos humanos que se citan a continuación:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre Empresas Multinacionales y Política Social
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
- Principios Globales de Sullivan relativos sobre Responsabilidad Social

Estos Principios pretenden constituir los altos estándares propios de Ford. El universo en el que opera Ford requiere que dichos Principios tengan carácter general. Creemos que dichos Principios corroboran importantes valores universales que, para nosotros, suponen la piedra angular de las relaciones entre los trabajadores y la Dirección.

Ford España, S.L. se ratifica en su apoyo a los referidos Principios y al Código de Condiciones Básicas de Trabajo, a los Principios Empresariales y a la estrategia de Ciudadanía Corporativa de la Empresa.

Ford España, S.L. cuenta con un Plan de Igualdad desde 2010. Este plan de igualdad contiene un plan de medidas tendentes a garantizar la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el seno de la empresa. Dentro del plan de igualdad se estableció asimismo el Protocolo de actuación ante situaciones de acoso físico y/o moral. Existe un Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad compuesto por representantes de la dirección y del Comité de empresa.

Ford establece como uno de sus principios sociales básicos, el fomento de un clima de trabajo en el que se respeta la diversidad y se garantiza la igualdad de oportunidades, juzgando y valorando a las personas por su valía y profesionalidad.

Ford no tolerará el acoso o la discriminación injusta por motivos de origen racial, religión, color, edad, sexo, orientación sexual, actividad sindical, origen nacional o discapacidad de cualquier trabajador.

Ford reconoce el derecho de los trabajadores a plantear sus preocupaciones. De lo anterior se infiere que cualquier trabajador que, actuando individual o conjuntamente con otros trabajadores, considere que tiene una preocupación fundada, tiene el derecho de plantear dicha preocupación sin sufrir, a consecuencia de ello, ningún tipo de perjuicio y de solicitar que dicha preocupación sea examinada con arreglo a un procedimiento adecuado.

Ford promueve el bienestar material de sus empleados ofreciendo una retribución y prestaciones adicionales competitivas conforme a las leyes aplicables y reconoce el principio de «A trabajo de igual valor, igual salario» en tanto que se ratifica en su compromiso de no discriminar por motivos de origen racial, religión, color, edad, sexo, orientación sexual, actividad sindical, origen nacional o discapacidad de cualquier trabajador.

Ford España, S.L. cumplirá las leyes aplicables que regulan la jornada laboral y el período de vacaciones.

Existe asimismo un Comité de diversidad que realiza acciones y propuestas tendentes a garantizar la integración y encauzar las políticas de responsabilidad social.

Véase a continuación las tablas de desglose en las que se recogen los indicadores de plantilla de Ford España, S.L.:

- Distribución de empleados por sexo, edad y categoría profesional

Distribución de empleados por sexo	2019		
	<30 años	30-50 años	>50 años
Hombres	509	4.112	1.816
Mujeres	69	615	137
TOTAL	578	4.727	1.953

Distribución de empleados por sexo	2018		
	<30 años	30-50 años	>50 años
Hombres	517	4.035	2.104
Mujeres	66	607	169
TOTAL	583	4.642	2.273

Distribución de empleados por categoría profesional	2019
Directores generales y presidentes ejecutivos ⁴	-
Resto de directores y gerentes	149
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	4.145
Ocupaciones elementales	2.964
TOTAL	7.258

Distribución de empleados por categoría profesional	2018
Directores generales y presidentes ejecutivos ⁵	-
Resto de directores y gerentes	149
Ocupaciones elementales	3.206
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	4.143
TOTAL	7.498

- Promedio de empleados discapacitados por categoría profesional:

Promedio de empleados discapacitados por categoría profesional	2019
Directores generales y presidentes ejecutivos ⁶	-
Resto de directores y gerentes	-
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	28
Ocupaciones elementales	125
TOTAL	153

Promedio de empleados discapacitados por categoría profesional	2018
Directores generales y presidentes ejecutivos ⁷	-
Resto de directores y gerentes	1
Ocupaciones elementales	121
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	32
TOTAL	154

⁴ Dado que los miembros del Consejo de Administración que desempeñan funciones ejecutivas en la Compañía o tienen cargos de representación orgánica, lo hacen sin percibir remuneración alguna y como consecuencia de las posiciones que ocupan en la Organización Ford, se han incluido a éstos en el apartado "Resto de directores y gerentes".

⁵ Ver Nota 4 pie de página.

⁶ Ver Nota 4 pie de página.

⁷ Ver Nota 4 pie de página.

- Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo:

Distribución de modalidades de contrato de trabajo	2019
Fijos	6.924
Temporales	31
Jubilados Parciales	303
TOTAL	7.258

Distribución de modalidades de contrato de trabajo	2018
Fijos	7.021
Temporales	113
Jubilados Parciales	364
TOTAL	7.498

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

Promedio de contratos por edad y sexo	2019					
	Hombres			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Fijos	481	4.081	1.658	71	589	93
Temporales	23	30	-	8	12	-
Jubilados Parciales	-	-	272	-	-	63
TOTAL	504	4.111	1.930	79	601	156

Promedio de contratos por edad y sexo	2018					
	Hombres			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Fijos	494	4.074	1.807	61	599	107
Temporales	38	47	-	12	17	-
Jubilados Parciales	-	-	304	-	-	66
TOTAL	532	4.121	2.111	73	616	173

	2019			
Promedio de contratos por categoría profesional	Directores gales y presidentes ejecutivos⁸	Resto de directores y gerentes	Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Ocupaciones elementales
Fijos	-	146	3.875	2.952
Temporales	-	-	49	24
Jubilados Parciales	-	4	221	110
TOTAL	-	150	4.145	3.086

	2018			
Promedio de contratos por categoría profesional	Directores gales y presidentes ejecutivos⁹	Resto de directores y gerentes	Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Ocupaciones elementales
Fijos	-	147	3.108	3.886
Temporales	-	-	38	77
Jubilados Parciales	-	4	116	250
TOTAL	-	151	3.262	4.213

Ford España, S.L garantiza a sus trabajadores el derecho a la desconexión digital. Aunque todavía no se ha concluido la elaboración de una política local al respecto, no se exige respuesta o actuación respecto de las comunicaciones electrónicas o digitales provenientes de la empresa fuera del horario laboral, salvo caso de fuerza mayor o urgencia.

En el supuesto de que, como medida de conciliación de la vida personal y laboral, o por razón del trabajo desempeñado, se requiera desarrollar parte o toda la jornada a través del teletrabajo o fuera de los centros de trabajo, mediante la utilización de medios informáticos y tecnológicos facilitados por la empresa, se garantizará el cumplimiento del derecho del trabajador a la desconexión digital fuera de la jornada laboral.

Asimismo, la compañía promueve acciones de formación y de sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas. En este sentido, se han elaborado políticas destinadas a evitar la fatiga informática, así como para facilitar un mejor uso de los dispositivos facilitados por la empresa y que son objeto de comunicación regularmente, por correo electrónico.

⁸ Ver Nota 4 pie de página 11.

⁹ Ver Nota 4 pie de página 11.

- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Nº de despidos	2019
Distribución por sexo	
Hombres	41
Mujeres	10
Distribución por edad	
<30	8
30-50	30
>50	13
Distribución por categoría profesional	
Directores generales y presidentes ejecutivos ¹⁰	-
Resto de directores y gerentes	7
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	18
Ocupaciones elementales	26
TOTAL	51

Nº de despidos	2018
Distribución por sexo	
Hombres	27
Mujeres	4
Distribución por edad	
<30	4
30-50	26
>50	1
Distribución por categoría profesional	
Directores generales y presidentes ejecutivos ¹¹	-
Resto de directores y gerentes	-
Ocupaciones elementales	19
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	12
TOTAL	31

¹⁰ Ver Nota 4 pie de página 11.

¹¹ Ver Nota 4 pie de página 11.

- Remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.

Remuneraciones medias		
Distribución por sexo	2019	Evolución 2018-2019 (%)
Hombres	34.194	5,99
Mujeres	36.043	6,15
Distribución por edad	2019	Evolución 2018-2019 (%)
<30	29.675	9,44
30-50	33.873	8,16
>50	37.067	1,43
Distribución por categoría profesional	2019	Evolución 2018-2019 (%)
Directores generales y presidentes ejecutivos ¹²	-	-
Resto de directores y gerentes	89.760	-4,47
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	35.682	6,72
Ocupaciones elementales	29.802	7,35

Remuneraciones medias		
Distribución por sexo	2018	Evolución 2017-2018 (%)
Hombres	32.260	1,44
Mujeres	33.953	1,34
Distribución por edad	2018	Evolución 2017-2018 (%)
<30	27.115	5,12
30-50	31.315	2,52
>50	36.542	2,56
Distribución por categoría profesional	2018	Evolución 2017-2018 (%)
Directores generales y presidentes ejecutivos ¹³	-	-
Resto de directores y gerentes	93.964	2,4
Ocupaciones elementales	27.760	2,2
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	33.435	2,2

¹² Ver Nota 4 pie de página 11.

¹³ Ver Nota 4 pie de página 11.

- Brecha salarial existente entre puestos de trabajo iguales.

Brecha salarial 2019	% *
Directores generales y presidentes ejecutivos ¹⁴	-
Resto de directores y gerentes	0,096
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	-0,12
Ocupaciones elementales	-0,003

Brecha salarial 2018	% *
Directores generales y presidentes ejecutivos ¹⁵	-
Resto de directores y gerentes	-0,82
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	0,13
Ocupaciones elementales	0

* La brecha salarial ha sido calculada a través de la siguiente fórmula:
 $(\text{salario hombres} - \text{salario mujeres}) / \text{salario hombres}$

La actividad en Ford España, S.L. nunca cesa. Existen distintos regímenes de turnos y calendarios laborales generales y especiales para cubrir las múltiples variedades de trabajo existentes, todos ellos fruto de la negociación colectiva y del acuerdo con la representación social. El convenio colectivo recoge, asimismo, medidas de flexibilización de los turnos especiales para favorecer la vida social y familiar de los trabajadores.

El Plan de Igualdad de Ford España, S.L. contiene medidas tendentes a favorecer la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores, medidas que incluyen la flexibilización de horarios de entrada y salida, los ajustes en la duración de las jornadas, los permisos laborales por motivos de conciliación e incluso el teletrabajo allá donde las características del puesto lo permitan.

Además de los datos mencionados se realiza un seguimiento del absentismo que se produce en la Compañía. Se incluye a continuación las horas de absentismo del 2018 y 2019:

	2019	2018¹⁶	Evolución 2018-2019 (%)
Nº horas de absentismo total	884.611	884.497	0,01

¹⁴ Ver Nota 4 pie de página 11.

¹⁵ Ver Nota 4 pie de página 11.

¹⁶ Los datos del 2018 han sido recalculados en base a una actualización posterior.

6. Seguridad y Salud Laboral

Ford promueve la seguridad y la salud de las personas que fabrican, distribuyen o utilizan sus productos. La Empresa proporciona y mantiene para todos los trabajadores un entorno de trabajo seguro y saludable que cumple o excede las normas aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo. La Dirección y los representantes de los trabajadores trabajan conjuntamente para formular consideraciones y concebir medidas en el ámbito de la seguridad y la protección de la salud en el trabajo con el fin de eliminar accidentes laborales, lesiones y muertes, tal y como se detalla en el Sistema Operativo de Seguridad de Ford.

Asumir un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los implicados en la actividad de Ford, es un valor que exige un constante esfuerzo de mejora en el desempeño diario por parte de sus empleados y que ha de estar liderado por la dirección.

Para lograr la plena integración de la seguridad y la salud laboral en todo el ciclo de vida de los proyectos de Ford, la Compañía cuenta con un Sistema de Gestión que cumple los requisitos de la Norma OHSAS 18001:2007.

Para la implantación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), la organización ha realizado las siguientes actividades:

- Establecimiento de una Política de la SST apropiada.
- Identificación de los peligros, evaluación de riesgos que surgen de las actividades, productos y servicios, pasados, existentes o planificados de la organización, y la determinación de los controles necesarios.
- Identificación de los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización suscriba.
- Identificación de las prioridades y establecimiento de los Objetivos y Programas de la SST apropiados a la organización y a los riesgos identificados.
- Facilitar la planificación, el control, el seguimiento, las acciones correctivas y preventivas, las actividades de auditoría y revisión, para asegurarse de que la Política se cumple y que el Sistema de Gestión sigue siendo apropiado.
- Tener capacidad de adaptación a circunstancias cambiantes.

Adicionalmente, la Dirección entiende que la prevención de los riesgos laborales e industriales asociados a su actividad es un elemento clave de la gestión de la empresa al cual todos sus integrantes deben prestar el máximo interés y esfuerzo con el objetivo de lograr un entorno de trabajo seguro y saludable para todos aquellos que prestan sus servicios en nuestras instalaciones y evitando posibles repercusiones negativas a la comunidad cercana.

A fin de orientar la actuación de todos los que tienen responsabilidades de gestión en la Compañía, sean estos miembros de la gerencia o mandos directos, Ford España, S.L. adopta la Política de Prevención de Riesgos Laborales que tiene su expresión en los siguientes principios:

- La seguridad y salud de los trabajadores debe ser gestionada con el mismo rigor profesional que cualquier otra de las áreas clave de la empresa y todos los mandos deberán considerarla expresamente en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.
- Los procedimientos que se apliquen para la evaluación del desempeño y la promoción del personal incluirán aspectos relativos a la gestión de la seguridad y salud laboral.
- Se promoverán las acciones pertinentes para que todas aquellas personas que trabajen en las instalaciones de Ford España, S.L. tengan el mismo nivel de seguridad y salud laboral, sean personal propio o pertenecientes a empresas colaboradoras, para lo que se establecen los procedimientos de coordinación y control necesarios y se incluyen los aspectos preventivos en los procesos de selección y evaluación de los contratistas.
- Trabajar con seguridad, adoptando las medidas preventivas oportunas, debe ser inherente con la actividad que se desarrolla y para posibilitarlo se adoptarán las medidas para que la formación y motivación en seguridad y salud laboral forme parte de la capacitación profesional de todos los empleados.
- Se mantienen mecanismos para posibilitar una comunicación fluida con los trabajadores en materia de prevención y fomentar su participación activa y la de sus representantes en los procesos de Evaluación de Riesgos y en el diseño y aplicación de los programas preventivos.
- Se conservarán sistemas que posibiliten la continua identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales como base para el establecimiento de medidas y programas de control apropiados.
- La Organización mantiene operativos y realiza el seguimiento de los planes y programas de prevención necesarios que permiten, además del cumplimiento de la legislación vigente y otros requisitos suscritos por la compañía, la mejora continua de las actuaciones en nuestro camino hacia la meta de cero accidentes.

Esta Política se difunde ampliamente para que sea conocida por todos los empleados de Ford España, S.L. y se mantiene a disposición de otras partes interesadas.

La Dirección revisa anualmente la política de gestión, para asegurarse que sigue siendo pertinente y apropiada, propondrá objetivos y metas viables para desplegar esta política, con el propósito de mejorar constantemente.

Diariamente se revisan en las reuniones de arranque, tanto de dirección como de las diferentes áreas, todos los accidentes y enfermedades reportadas durante el día anterior indicando las medidas adoptadas a fin de evitar recurrencia. Cuando se trata de accidentes graves o incidentes potencialmente graves, además se reportan en un sistema corporativo de modo que se comparte con todas las factorías a nivel mundial para poder analizar si podría reproducirse la situación y ver las acciones implementadas. Con los que se reciben de otras plantas, se distribuyen a las áreas y se comunican en cascada a los empleados.

Semanalmente cada planta emite un boletín de seguridad donde se explican los accidentes reportados durante la semana, así como el resultado de las observaciones de comportamientos seguros y otras noticias relacionadas con seguridad.

La actividad preventiva cierra el círculo a través de la vigilancia de la Salud, donde a través del servicio médico se controla la salud de los trabajadores, basándose para ello en los riesgos definidos en las evaluaciones de riesgos de cada puesto de trabajo a los que está asociado el empleado, pudiendo así verificar que las medidas implementadas no afectan a la salud de los empleados. El servicio médico informa de todas las asistencias recibidas y que se han contemplado como origen laboral, utilizando esto como punto de partida para la investigación de los accidentes. Cada accidente es analizado a través de la cadena de mando y revisado por el técnico de seguridad para que se tomen las medidas necesarias evitando que pueda reproducirse.

Para el control y seguimiento de los accidentes se utilizan las fórmulas indicadas en la imagen más abajo.

En la imagen aparece el análisis de accidentabilidad utilizado que incluye los siguientes parámetros:

- Accidentes totales
- Accidentes agudos (con baja)
- DART (incluye los accidentes con baja y los que no han causado baja pero han requerido de una recolocación fuera de su puesto de trabajo)
- Jornadas perdidas
- Índice de gravedad de accidentes agudos (severidad de accidentes con baja), donde se mide la duración de la baja.



FORD ESPAÑA

ACCIDENTES AGUDOS

DICIEMBRE 2019

PLANTA	Nº ACCIDENTES				DART		JORNADAS PERDIDAS AGUDOS		INDICE DE FRECUENCIA							INDICE DART			INDICE GRAVEDAD AGUDOS				INDICE OAR		DURACION MEDIA DE LA BAJA		
	TOTALES		AGUDOS		Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	ACC. TOTALES			ACC. CON BAJA AGUDOS				Mes	Año	Obj.	Mes	Año	Obj.	Desv.		Mes	Año
	Mes	Año	Mes	Año							Mes	Año	Mes	Año	A-12	Mes	Año										
PRENSAS CARROCERIAS	3	88	0	4	0	5	0	96	3,43	6,01	6,01	0,00	0,27	0,27	0,24	0,00	0,34	0,45	0,00	6,55	1,36	Monitoring	Monitoring	24,00			
PINTURA	8	43	1	1	1	1	7	7	26,15	8,37	8,37	3,27	0,19	0,19	0,24	3,27	0,19	0,45	22,88	1,36	Monitoring	Monitoring	7,00				
MONTAJE	22	365	1	6	1	11	36	211	16,20	16,41	16,41	0,74	0,27	0,27	0,24	0,74	0,49	0,45	26,51	9,49	Monitoring	Monitoring	35,17				
MANEJO MATERIALES	0	22	0	0	0	0	0	0	0,00	9,06	9,06	0,00	0,00	0,00	0,24	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Monitoring	Monitoring				
ESTATE MAINTENANCE	1	4	0	0	0	1	0	0	24,17	6,58	6,58	0,00	0,00	0,00	0,24	0,00	1,64	0,45	0,00	0,00	Monitoring	Monitoring					
CONTROL DE CALIDAD	1	8	0	0	0	0	0	0	11,60	5,67	5,67	0,00	0,00	0,00	0,24	0,00	0,00	0,45	0,00	0,00	Monitoring	Monitoring					
ADMINISTRACION	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,24	0,00	0,00	0,45	0,00	0,00	Monitoring	Monitoring					
V. OPS.	35	530	2	11	2	18	43	314	12,36	11,37	11,37	0,71	0,24	0,24	0,24	0,71	0,39	0,45	15,18	6,74	Monitoring	Monitoring	28,55				
VENTAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Monitoring	Monitoring					
REPUESTOS	0	5	0	0	0	0	0	0	0,00	5,65	5,65	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Monitoring	Monitoring					
PTO	4	49	0	0	0	1	0	0	7,80	6,24	6,24	0,00	0,00	0,00	0,12	0,00	0,13	0,23	0,00	0,00	Monitoring	Monitoring					
OTROS	0	9	0	1	0	1	0	8	0,00	3,89	3,89	0,00	0,43	0,43	0,24	0,00	0,43	0,45	0,00	3,46	Monitoring	Monitoring	8,00				
RECURSOS HUMANOS	0	3	0	0	0	0	0	0	0,00	3,69	3,69	0,00	0,00	0,00	0,24	0,00	0,00	0,45	0,00	0,00	Monitoring	Monitoring					
FOS	39	596	2	12	2	20	43	322	10,62	10,04	10,04	0,54	0,20	0,20	0,24	0,54	0,34	0,45	11,71	5,42	Monitoring	Monitoring	26,83				

INDICE DE FRECUENCIA = Nº de accidentes por 200000 horas trabajadas / Horas totales acumuladas del año.

INDICE DE GRAVEDAD = Nº de jornadas perdidas por 200000 horas trabajadas / Horas totales acumuladas del año.

DURACION MEDIA DE LA BAJA AGUDOS = Nº de jornadas perdidas agudos por accidente.

INDICE DART = Nº relocalizaciones + acc.baja Agudos por 200000 horas trabajadas / Horas totales acumuladas del año.

INDICE OAR = Nº de jornadas perdidas baja por 200000 horas trabajadas / Horas totales acumuladas del año.

Año=Año Corriente (Desde enero) A-12=12 últimos meses

Autor: S.H.T.
Estadísticas de accidentabilidad
Propiedad: Ford España

Serie Registro: 13.15
Período Retención: 5
Tipo de registro: O

El 80% de los accidentes, se han producido como consecuencia de:

- Sobreesfuerzos
- Golpes/cortes por objetos o herramientas
- Choques/golpes contra objetos inmóviles
- Caídas de personas al mismo nivel (tropezos)
- Choques/golpes contra objetos móviles.
- Proyección de fragmentos o partículas

Siendo 3 tipos de lesiones las generadas en el 90% de los casos:

- Esquinces/distensiones/torceduras
- Contusiones/aplastamientos y magulladuras
- Heridas

Los accidentes reportados contemplan incluso casos de pequeños cortes o golpes. Esto tiene la base en el principio de la prevención ya que lo que ha podido tener como consecuencia una pequeña lesión, podría haber tenido repercusiones más graves o repetitivas si no se toman en consideración.

Las enfermedades profesionales que mayor repercusión tienen son las relacionadas con trastornos musculoesqueléticos, derivadas de las tareas del ensamblaje de las piezas en los vehículos, ya que, en la mayor parte de los casos, se trata de tareas repetitivas.

Desde el punto de vista de Higiene Industrial, no hay enfermedades profesionales registradas, dado que el proceso de aprobación de materiales es muy restrictivo y los procesos disponen de un control periódico tanto desde el punto de vista de mantenimiento como desde el de higiene industrial, haciéndose analíticas ambientales anuales en los puntos de uso críticos. Véase a continuación una tabla ilustrativa de los tipos de enfermedades profesionales ocurridas:

2019	Sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas	Sobreesfuerzos por movimientos repetitivos	Sobreesfuerzos por posturas forzadas	Otro contacto -tipo de lesión no codificado en la presente clasificación
Mujeres	1	6	0	0
Hombres	2	41	11	2

2018	Sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas	Sobreesfuerzos por movimientos repetitivos	Sobreesfuerzos por posturas forzadas	Utilización / Contacto con sustancias tóxicas, nocivas corrosiva	Otro contacto - tipo de lesión no codificado en la presente clasificación
Mujeres	1	19	2	1	1
Hombres	3	44	14	0	2

Por último, los indicadores de los conceptos mencionados en este bloque de Seguridad y Salud Laboral en 2019 se recogen en la siguiente tabla:

2019	Mujeres	Hombres	Total
Índice de accidentes registrables** (TRIR)	10,52	11,08	11,02
Índice de accidentes con baja* (LTIR)	0,45	0,59	0,57
Tasa de frecuencia de accidentes	9,47	10,02	9,96
Índice de gravedad*** (SR)	0,05	0,02	0,03
Enfermedades profesionales	7,00	56,00	63,00

2018	Mujeres	Hombres	Total
Índice de accidentes registrables** (TRIR)	13,88	9,92	10,31
Índice de accidentes con baja* (LTIR)	0,66	0,66	0,66
Tasa de frecuencia de accidentes	9,91	8,79	8,90
Índice de gravedad*** (SR)	0,47	0,21	0,23
Enfermedades profesionales	24,00	63,00	87,00

* LTIR (Lost Time Incident Rate): N° de accidentes con baja/ N° de horas trabajadas* 200.000.

** TRIR (Total Recordable Incident Rate): N° de accidentes registrables (según OSHA) / N° de horas trabajadas* 200.000.

*** Severity Rate (SR) = (N° jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja / N° total horas trabajadas) * 1000

El Convenio Colectivo de Ford España recoge un título de medidas destinadas a promover la salud y la seguridad de sus trabajadores. Diferentes órganos paritarios, con origen en este acuerdo colectivo se encargan de la vigilancia y de promover acciones destinadas a la mejora constante en estos campos de actuación. Así el Comité de Seguridad y Salud, las comisiones de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Fermento de la Salud y los Delegados de Prevención que trabajan en estrecha colaboración con los Servicios Médicos de empresa y el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

7. Relaciones sociales

Unas buenas relaciones y la confianza mutua entre los trabajadores y la Dirección dentro de la empresa repercuten positivamente en la consecución de la competitividad empresarial, la implicación de los trabajadores y la seguridad del empleo. Esto requiere la cooperación continuada entre la Dirección, los sindicatos, los comités de empresa, los representantes de los trabajadores y los trabajadores, asegurando que el diálogo social en Ford España, S.L. se caracterice por el respeto y el entendimiento mutuos.

Los procedimientos de información y consulta brindan a la Dirección y a los representantes de los trabajadores la oportunidad de plantear temas con miras a garantizar que se entiendan plenamente los puntos de vista de ambas partes.

Ford reconoce y respeta el derecho de sus trabajadores a asociarse libremente, formar y afiliarse a un sindicato y llevar a cabo negociaciones colectivas con arreglo a lo establecido en las leyes aplicables. La Empresa colabora de manera constructiva con los representantes de los trabajadores para promover los intereses de los trabajadores en el lugar de trabajo. La Empresa respeta y apoya plenamente el derecho democrático de los trabajadores a crear o formar parte de cualquier sindicato.

La cooperación con los trabajadores, los representantes de los trabajadores y los sindicatos se lleva a cabo de forma constructiva. Dicha cooperación tiene como objetivo un equilibrio justo entre los intereses comerciales de la Empresa y los intereses de los trabajadores. Incluso en los casos en que exista desacuerdo, el objetivo será siempre encontrar una solución que permita una cooperación constructiva a largo plazo.

La información y consulta realizada en tiempo y forma oportuna es un prerequisite para el éxito de la comunicación entre la Dirección y los representantes de los trabajadores. La información se facilitará con suficiente antelación para permitir a los representantes preparar la consulta de forma adecuada. La negociación colectiva de las condiciones de trabajo es la expresión práctica de la libertad de asociación en el lugar de trabajo, y de la responsabilidad de negociar de buena fe para crear confianza y unas relaciones productivas en el lugar de trabajo. Incluso en caso de discrepancias, todas las partes estarán supeditadas a los requisitos legislativos y de negociación colectiva, y el objetivo será alcanzar soluciones adecuadas.

El 98% de los empleados están cubiertos por el Convenio Colectivo de Ford.

8. Formación de los trabajadores

Ford promueve y apoya la educación, entrenamiento y formación profesional continua de sus trabajadores y mantiene relaciones beneficiosas con instituciones que cuentan con conocimientos especializados en este campo, tales como universidades y centros de investigación y de formación.

El diálogo continuo en este campo entre los representantes de los trabajadores y la Dirección facilita la identificación precoz de las necesidades de adaptación de los trabajadores, asegurando una mejora de las competencias y de la empleabilidad, con objeto de cumplir las necesidades de la empresa a largo plazo.

La formación y desarrollo del capital humano es uno de los pilares fundamentales para la mejora de la competitividad y el proceso de mejora continua en Ford.

En este sentido, las políticas y los estándares para la gestión de la formación y el desarrollo en Ford España, S.L. están basados en los siguientes objetivos clave:

- Identificación de las necesidades de formación a través de un sistema de gestión de competencias y/o planes individuales de desarrollo, que permiten asegurar que el capital humano de la Compañía posee los niveles de competencia adecuados para el desempeño de las funciones y responsabilidades requeridos en los diferentes puestos de trabajo sobre la base de una adecuada educación, capacitación, habilidades y experiencias.
- Establecimiento de planes de formación y desarrollo colectivos y específicos.
- Establecimiento de una oferta actualizada de entrenamiento a través de un catálogo formativo desde el área de Formación y Desarrollo, así como la disposición de recursos de aprendizaje a través de plataformas eLearning para todos los empleados.
- Seguimiento de la efectividad de la formación y del desarrollo de competencias que permitan la mejora continua en los procesos de formación y desarrollo.
Mentalidad y actitud de innovación en los procesos de entrenamiento y aprendizaje.

La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales es la siguiente:

Categoría Profesional¹⁷	2019	2018	Evolución 2018-2019 (%)
Directivo	2.080	872	138,53
Trabajador Cualificado	66.838	68.858	-2,93
Trabajador con Baja Cualificación	20.911	49.898	-58,09
TOTAL¹⁸	89.829	119.628	-24,91

¹⁷ La base de datos utilizada para el cálculo de las horas de formación no permite el mismo desglose que las tablas presentadas en el apartado 5

¹⁸ No se computan horas empleadas en uso de recursos de aprendizaje y autoformación disponibles a través de plataformas eLearning

Se han llevado a cabo acciones específicas dirigidas a Directivos, lo cual explica el incremento en el número de horas respecto al 2018. La disminución en la categoría de trabajador con baja cualificación se debe a que en 2018 se realizaron formaciones internas en la planta de motores y así como un plan de formación del metal.

9. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

Ford España, S.L trabaja siguiendo los más altos estándares de cumplimiento de la normativa y de protección integral de sus trabajadores y del entorno en el que desarrolla sus actividades.

Ford no hará uso de trabajo forzado u obligatorio de cualquier modalidad.

Ford se opone en todo el mundo al uso del trabajo infantil. En ningún caso la Empresa empleará a cualquier persona menor de 16 años, excepto dentro del marco de una formación profesional o un programa de aprendizaje autorizados por el gobierno que redunden ostensiblemente en beneficio del participante.

No consta ninguna denuncia por vulneración de los Derechos Humanos durante los ejercicios 2018 y 2019.

10. Consumidores

Ford España, S.L. cuenta con un centro de relaciones con clientes (CRC) al que los clientes acceden para formular consultas, peticiones de información y reclamaciones que consideren relacionadas con los productos Ford España, S.L. y con la Red de Distribución de Ford España, S.L.

Está conformado por un grupo de técnicos expresamente formados para este tipo de servicio mediante contactos que pueden realizarse por teléfono, fax, correo electrónico, y personalmente.

Da servicio a España y Portugal y está ubicado en la Factoría de Ford España, S.L. en Almussafes (Valencia).

El registro de actividad en el centro de relaciones con clientes durante el 2019 ha sido el siguiente:

	2019	2018	Evolución 2018-2019 (%)
Total casos abiertos	5.720	8.151	-29,82
Total casos cerrados	5.589	8.135	-31,30
Total Nº de consultas (todas cerradas)	13.353	7.442	79,43
Total peticiones abiertas sobre protección datos	403	139	190
Total peticiones cerradas sobre protección datos	389	126	209

Por otro lado, el número de reclamaciones recibidas como consecuencia de eventos que podrían afectar a la seguridad y la salud han sido de un total de 22 (2018: 46) de las cuales 16 se encuentran cerradas a cierre de ejercicio (2018: 41).

La disminución en el número de reclamaciones se ha dado en temas técnicos, de garantías y recambios. Asimismo el número de consultas ha tenido un aumento significativo sobre todo en lo referente a consultas técnicas que han sido remitidas al concesionario.

11. Información fiscal

El importe de beneficios obtenidos antes de impuestos fue de 126,6 millones de euros (2018: 159,8 millones) y el importe del impuesto sobre beneficios pagado en España durante el ejercicio 2019 ha sido de 14,7 millones de euros en concepto de pagos a cuenta y retenciones (2018: 11,7 millones).

El importe a devolver por parte de la Administración tributaria en 2019 asciende a € 5,1 millones (2018: € 4,48 millones).

Las subvenciones públicas recibidas durante el ejercicio 2019 equivalen a 23,2 millones de euros (2018: 13,6 millones).

12. Hojas de firmas

El Consejo de Administración de la sociedad Ford España, S.L., estando presentes:

The Board of Directors of the Company Ford España, S.L., being present:

en Alcobendas (Madrid) Los Consejeros D. Jesús Alonso García junto con el Secretario (no Consejero), D. Francisco Javier Vives Soto;

In Alcobendas (Madrid), the Directors Mr. Jesús Alonso García, jointly with the Secretary (non-member of the Board of Directors), Mr. Francisco Javier Vives Soto.

en Majadahonda (Madrid), el Consejero, D. Fernando Acebrón Rodicio;

In Majadahonda (Madrid), the Director Mr. Fernando Acebrón Rodicio;

en Almussafes (Valencia), el Consejero, D. Dionisio Campos San Onofre;

In Almussafes (Valencia), the Director Mr. Dionisio Campos San Onofre;

en Colonia (Alemania), el Consejero, D. José Ignacio Alonso García;

In Cologne (Germany), the Director Mr. José Ignacio Alonso García;

en Chelmsford (Reino Unido), el Consejero D. Simon James Domoney;

In Chelmsford (United Kingdom), the Director Mr. Simon James Domoney;

y en Szentendre (Hungría), el Consejero D. Rui Aliberti de Vasconcellos

and in Szentendre (Hungary), the Director Mr. Rui Aliberti de Vasconcellos

con fecha 27 de julio de 2020, procede, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 262.5 de la Ley de Sociedades de Capital y 49, apartados 5, 6 y 7 del Código de Comercio, a formular el estado de información no financiera individual, como parte integrante de su informe de gestión, correspondiente al ejercicio concluido el 31 de diciembre de 2019, los cuales vienen constituidos por los documentos unidos que preceden a estas HOJAS DE FORMULACIÓN.

On 27th of July, 2020, proceeds, in compliance with Articles 262,5 of the Spanish Stock Companies Act and Article 49, paragraphs 5, 6 and 7 of the Spanish Commercial Code, to prepare and sign, as an integral part of its management report, the Non-Financial Report corresponding to financial year concluded on December 31, 2019, that are comprised by the documents enclosed immediately before these PAGES PREPARING THE ANNUAL NON- FINANCIAL INFORMATION REPORT.

El Consejo de Administración faculta al Secretario (no consejero), D. Francisco Javier Vives Soto, quién acepta, para que en su nombre proceda a firmar (o, en su caso, visar) el resto de hojas de estado de información no financiera individual correspondiente al ejercicio concluido el 31 de diciembre de 2019.

The Board of Directors hereby expressly authorizes the Secretary (non-member of the Board of Directors), Mr. Francisco Javier Vives Soto, who also hereby accepts, to sign (or, as the case may be, initiate) on behalf of its members the remaining pages of these Annual Non-Financial Information Report of the financial year closed on December 31, 2019.

FIRMANTES presentes en Alcobendas (Madrid), a 27 de julio de 2020.

Directors being present in Alcobendas (Madrid), on 27th July, 2020.

D./Mr. Jesús Alonso García
Presidente y Consejero Delegado/*Chairman and Chief Executive Officer*

D./Mr. Francisco Javier Vives Soto
Secretario (no Consejero) a los únicos efectos antes indicados/*Secretary (non-member of the Board of Directors) to the sole effects previously mentioned*

FIRMANTE presente en Majadahonda (Madrid), a 27 de julio de 2020.

Director being present in Majadahonda (Madrid), on July 27 2020.

D./Mr. Fernando Acebrón Rodicio
Vocal/Member of the Board of Directors

FIRMANTE presente en Almussafes (Valencia), a 27 de julio de 2020.

Director being present in Almussafes (Valencia), on 27th July, 2020.

D./Mr. Dionisio Campos San Onofre
Vocal/Member of the Board of Directors

FIRMANTE presente en Colonia (Alemania), a 27 de julio de 2020.

Director being present in Cologne (Germany), on July 27th, 2020.

D./Mr. José Ignacio Alonso García
Vocal/Member of the Board of Directors

FIRMANTE presentes en Chelmsford (Reino Unido), a 27 de julio 2020.

Director being present in Chelmsford (United Kingdom), on July 27th, 2020.

D./Mr. Simon James Domoney
Vocal/*Member of the Board of Directors*

(en su propio nombre y en nombre y representación del Vocal D. Emerson Bonfim Ribeiro –conforme a la carta de delegación de su firma de fecha 20 de julio de 2020 que queda en poder del Secretario- / *on his own name and on behalf of the Director Mr. Emerson Bonfim Ribeiro –pursuant to a proxy signed on July 20, 2020 which is kept by the Secretary-*)

FIRMANTE presente en Szentendre (Hungria), a 27 de julio de 2020.

Director being present in Szentendre (Hungary), on 27th July, 2020.

D./Mr. Rui Aliberti de Vasconcellos
Vocal/Member of the Board of Directors

DILIGENCIA:
NOTICE:

Para hacer constar que el Vocal D. Emerson Bonfim Ribeiro no firma este estado de información no financiera complementario correspondiente al ejercicio 2019, por encontrarse ausente por vacaciones, habiendo delegado su firma en el Vocal, D. Simon James Domoney, conforme a la carta de delegación de su firma de fecha 20 de julio de 2020 que queda en poder del Secretario.

In order to record that the Director Mr. Emerson Bonfim Ribeiro does not sign this non-financial information complementary statement related to financial year 2019, since he is not present for vacations, having delegated his signature in favor of the Director. Mr. Simon James Domoney, pursuant to a proxy signed on July 20, 2020 which is kept by the Secretary.

En Alcobendas (Madrid), a 27 de julio de 2020.

In Alcobendas (Madrid), on July 27th., 2020.

D./Mr. Francisco Javier Vives Soto
Secretario (no Consejero)/*Secretary (non-member of the Board of Directors)*