



Ford España, S.L.

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera Individual
31 diciembre 2020

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 2020, 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 de 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 de diciembre" del citado Estado.

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

Los administradores de 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 2020 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 2020.
- 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 2020.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 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 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado “Tabla de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 de 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.

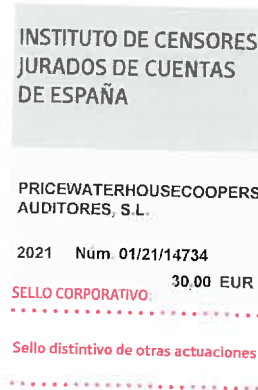
Uso y distribución

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.

Joaquín Guerola González

28 de junio de 2021



FORD ESPAÑA, S.L.

**Estado de información no financiera complementario individual correspondiente al
ejercicio 2020**

Contenido

1. Introducción	3
2. Tabla de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 diciembre	5
3. Misión, visión y valores	7
4. Acontecimientos significativos posteriores al cierre	8
5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	9
6. Seguridad y Salud Laboral.....	16
7. Relaciones sociales	19
8. Formación de los trabajadores.....	20
9. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	22
10. Consumidores	23
11. Información fiscal	24
12. Hojas de firmas	25

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, 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 (“Integrated Sustainability and Financial Report”: Informe Integrado de Sostenibilidad y Financiero) en la dirección de Internet²:

<https://corporate.ford.com/microsites/integrated-sustainability-and-financial-report-2021/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/integrated-sustainability-and-financial-report-2021/files/ir21.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 el 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 “Integrated Sustainability and Financial Report 2021” 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 “Integrated Sustainability and Financial Report 2021” 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			
	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
Cuestiones relativas a la sociedad	Información fiscal			
	<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios obtenidos antes de impuestos. - Impuestos sobre beneficios pagados. 	Ford España, S.L.	103 Enfoque de gestión. 201-1 Desempeño económico. Valor económico directo generado y distribuido	11
	Subvenciones públicas recibidas		201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	

3. Misión, visión y valores

Formamos parte de una compañía global. Por eso, desde Ford España compartimos el espíritu de Henry Ford: Facilitar la vida de nuestros clientes.

Esa filosofía es la que ha marcado toda la historia de Ford, hasta el día de hoy. Y es la que se desprende de las palabras de Bill Ford:

"Las empresas progresistas entienden que los asuntos medioambientales y sociales son asuntos empresariales. Entienden que, en definitiva, solo pueden tener el mismo éxito que el mundo en el que se desenvuelven. Ésta siempre ha sido nuestra creencia en Ford Motor Company. Para nosotros, nuestra función como colaborador con la comunidad es motivo de orgullo, y es un factor importante en nuestro éxito como empresa. Nuestra intención es ir un paso más allá y ayudar a solucionar muchos de los problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad."

Estos estándares son:

Nuestra visión: convertirnos en la empresa líder de productos y soluciones de automoción.

Nuestra misión: formamos una familia con diversidad global, con un legado orgulloso, comprometida apasionadamente en proporcionar productos y servicios de primera calidad.

Nuestros valores: hacemos lo correcto para nuestra gente, nuestro entorno y nuestra sociedad, pero sobre todo para nuestros clientes.

Nuestro propósito es construir un mundo mejor, donde cada persona se sienta libre para moverse y perseguir sus sueños.

Estamos haciendo contribuciones positivas al mundo en el que vivimos, reduciendo las emisiones asociadas al uso de los vehículos, gestionando responsablemente nuestras operaciones y buscando que nuestros proveedores apliquen las mejores prácticas.

Nuestro negocio se fundamenta en la pasión, experiencia y dedicación de nuestros empleados, concesionarios, proveedores, colaboradores y vecinos. Por eso, invitamos a nuestra gente a que aporte toda su pasión, inspiración, integridad y su personalidad al trabajo cada día, cuidamos de los demás y tratamos a los clientes como nuestra familia, para ganar su confianza.

4. Acontecimientos significativos posteriores al cierre

Expediente de Regulación de Empleo extintivo

Como parte de las acciones que la Organización Ford está llevando a nivel mundial para mejorar la rentabilidad de sus operaciones y negocio, la dirección de la factoría de Ford España, S.L. en Almussafes (Valencia) inició, en el mes de abril de 2021, un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) extintivo, con la finalidad de reducir la plantilla en alrededor de 630 personas ante la bajada de la producción. El acuerdo fue suscrito con la mayoría del Comité de Empresa el 26 de abril de 2021 y será implantado a lo largo del 2021. Hasta que no concluya el ERE no es posible estimar el impacto financiero del mismo.

Anuncios relativos a la Factoría de Almussafes (Valencia)

El 25 de marzo de 2021, Ford anunció que la Planta de Motores de Valencia produciría el motor Duratec de 2,5 litros y que se incrementará la capacidad de la Planta de Ensamblaje de Baterías, debido al crecimiento de la demanda del Kuga PHEV. Al mismo tiempo, se confirmó que la producción del Ford Mondeo concluiría en marzo de 2022, mientras que la producción del Galaxy y del S-Max continuará, con las versiones híbridas totales recientemente lanzadas.

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 2020, contaba con 6.782 empleados (2019: 7.258), 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	2020		
	<30 años	30-50 años	>50 años
Hombres	366	4.043	1.593
Mujeres	56	611	113
TOTAL	422	4.654	1.706

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 categoría profesional	2020
Directores miembros del Consejo de Administración ⁴	4
Resto de directores y gerentes	131
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	3.842
Ocupaciones elementales	2.805
TOTAL	6.782

⁴ 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.

Distribución de empleados por categoría profesional	2019
Directores miembros del Consejo de Administración ⁵	4
Resto de directores y gerentes	145
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	4.145
Ocupaciones elementales	2.964
TOTAL	7.258

- Promedio de empleados discapacitados por categoría profesional:

Promedio de empleados discapacitados por categoría profesional	2020
Directores miembros del Consejo de Administración ⁶	-
Resto de directores y gerentes	-
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	89
Ocupaciones elementales	74
TOTAL	163
Promedio de empleados discapacitados por categoría profesional	2019
Directores miembros del Consejo de Administración ⁷	-
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

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

Distribución de modalidades de contrato de trabajo	2020
Fijos	6.526
Temporales	6
Jubilados Parciales	250
TOTAL	6.782

Del total de trabajadores a 31 de diciembre de 2020, 945 se encontraban afectados por algún tipo de Expediente Regulador Temporal de Empleo (ERTE).

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

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

⁵ Ver Nota 4 pie de página.

⁶ Ver Nota 4 pie de página.

⁷ Ver Nota 4 pie de página.

Promedio de contratos por edad y sexo	2020					
	Hombres			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Fijos	317	3.568	1.423	50	580	88
Temporales	27	17	-	2	11	-
Jubilados Parciales	-	-	280	-	-	56
TOTAL	344	3.585	1.703	52	591	144

La plantilla media del ejercicio 2020 ha sido calculada en base a la consulta realizada por el ICAC en el BOICAC número 124 de enero 2021.

Durante el ejercicio 2020, el número promedio de trabajadores que se han visto afectados por algún tipo de Expediente Regulador Temporal de Empleo (ERTE) ha sido de 1.367 personas.

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 categoría profesional	2020		
	Resto de directores y gerentes	Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Ocupaciones elementales
Fijos	179	3.517	2.329
Temporales	-	5	52
Jubilados Parciales	6	183	148
TOTAL	185	3.705	2.529

Promedio de contratos por categoría profesional	2019		
	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

Ford España, S.L garantiza a sus trabajadores el derecho a la desconexión digital. 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.

- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Nº de despidos	2020
Distribución por sexo	
Hombres	343
Mujeres	34
Distribución por edad	
<30	12
30-50	82
>50	283
Distribución por categoría profesional	
Directores miembros del Consejo de Administración ⁸	-
Resto de directores y gerentes	19
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	217
Ocupaciones elementales	141
TOTAL	377
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 miembros del Consejo de Administración ⁹	-
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

⁸ Ver Nota 4 pie de página 11.

⁹ 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	2020	Evolución 2019-2020 (%)
Hombres	35.100	2,58%
Mujeres	36.762	1,96%
Distribución por edad	2020	Evolución 2019-2020 (%)
<30	30.295	2,05%
30-50	34.665	2,29%
>50	37.167	0,27%
Distribución por categoría profesional	2020	Evolución 2019-2020 (%)
Directores miembros del Consejo de Administración ¹⁰	-	-
Resto de directores y gerentes	90.343	0,65%
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	36.377	1,91%
Ocupaciones elementales	30.317	1,70%

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 miembros del Consejo de Administración ¹¹	-	-
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

¹⁰ Ver Nota 4 pie de página 11.

¹¹ Ver Nota 4 pie de página 11.

- Brecha salarial existente entre puestos de trabajo iguales.

Brecha salarial 2020	% *
Directores miembros del Consejo de Administración ¹²	-
Resto de directores y gerentes	9,81%
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	-13,53%
Ocupaciones elementales	0,56%

Brecha salarial 2019	% *
Directores miembros del Consejo de Administración ¹³	-
Resto de directores y gerentes	9,6%
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	-12%
Ocupaciones elementales	-0,3%

* 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 allí 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 2020 y 2019:

	2020	2019	Evolución 2019-2020 (%)
Nº horas de absentismo total	630.630	884.497	-29%

¹² Ver Nota 4 pie de página 11.

¹³ Ver Nota 4 pie de página 11.

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.

Ford 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.

Véase a continuación una tabla ilustrativa de los tipos de enfermedades profesionales ocurridas:

2020	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	0	2	0	0
Hombres	1	21	4	4

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

Por último, los indicadores de los conceptos mencionados en este bloque de Seguridad y Salud Laboral en 2020 se recogen en la siguiente tabla:

2020	Mujeres	Hombres	TOTAL
Índice de accidentes registrables** (TRIR)	9,67	9,41	9,44
Índice de accidentes con baja* (LTIR)	0,38	0,51	0,50
Tasa de frecuencia de accidentes***	9,29	8,71	8,77
Índice de gravedad**** (SR)	0,06	0,03	0,03
Enfermedades profesionales	2	30	32

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

* 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.

*** Tasa de frecuencia de accidentes: N° de accidentes/ 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 prerrequisito 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 100% 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 Profesional¹⁴	2020	2019	Evolución 2020- 2019 (%)
Directores y gerentes	1.196	2.080	-43%
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	11.596	66.838	-83%
Ocupaciones elementales	39.355	20.911	88%
TOTAL¹⁵	52.147	89.829	-42%

¹⁴ 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

¹⁵ No se computan horas empleadas en uso de recursos de aprendizaje y autoformación disponibles a través de plataformas eLearning

La crisis sanitaria del Covid-19 ha sido el factor principal en la disminución de horas de formación, habiéndose reducido drásticamente el número de acciones formativas y el número de asistentes por aula para cumplir las restricciones en cuanto a normativa de seguridad. En el caso de la formación para trabajadores no cualificados, incrementa por las sesiones impartidas a todo el personal de la empresa referidas a charlas sobre protocolos específicos ante las nuevas situaciones de seguridad implantadas por el Covid.

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 2020 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 2020 ha sido el siguiente:

	2020	2019	Evolución 2019-2020 (%)
Total casos abiertos	4.655	5.720	-18,62%
Total casos cerrados	4.263	5.589	-23,73%
Total Nº de consultas (todas cerradas)	12.159	13.353	-8,94%
Total peticiones abiertas sobre protección datos	368	403	-8,68%
Total peticiones cerradas sobre protección datos	368	389	-5,40%

El número de reclamaciones recibidas como consecuencia de eventos que podrían afectar a la seguridad y la salud han sido de un total de 19 (2019: 22) de las cuales 19 se encuentran cerradas a cierre de ejercicio (2019: 16).

La disminución en el número de reclamaciones se debe al confinamiento por la pandemia del Covid-19 y la subsecuente reducción en la actividad general.

11. Información fiscal

El importe de beneficios obtenidos antes de impuestos fue de 5,5 millones de euros (2019: 126,6 millones) y el importe del impuesto sobre beneficios pagado en España durante el ejercicio 2020 ha sido de 3,1 millones de euros en concepto de pagos a cuenta y retenciones (2019: 14,7 millones).

El importe a devolver por parte de la Administración tributaria asciende a 0,19 millones de euros (2019: € 8 millones).

Las subvenciones públicas recibidas durante el ejercicio 2020 equivalen a 11,5 millones de euros (2019: 23,2 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 Pozuelo de Alarcón (Madrid), el Consejero D. Jesús Alonso García y el Secretario (no Consejero), D. Francisco Javier Vives Soto;

In Pozuelo de Alarcón (Madrid), the Director Mr. Jesús Alonso García and the Secretary (non-member of the Board of Directors), Mr. Francisco Javier Vives Soto.

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

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

en Almussafes (Valencia), los Consejeros, D. Dionisio Campos San Onofre y D. José Ignacio Alonso García;

In Almussafes (Valencia), the Directors Mr. Dionisio Campos San Onofre and Mr. José Ignacio García;

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

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

Y en Colonia (Alemania), el Consejero D. Emerson Bonfim Ribeiro;

And in Cologne (Germany), the Director Mr. Emerson Bonfim Ribeiro;

con fecha 28 de junio de 2021, 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 2020, los cuales vienen constituidos por los documentos unidos que preceden a estas HOJAS DE FORMULACIÓN.

On June 28th., 2021, 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, 2020, 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 2020.

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, 2020.

FIRMANTES presentes en Pozuelo de Alarcón (Madrid), a 28 de junio de 2021.

Directors being present in Pozuelo de Alarcón (Madrid), on June 28th, 2021.

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 28 de junio de 2021.

Director being present in Majadahonda (Madrid), on June 28th, 2021.

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

FIRMANTES presentes en Almussafes (Valencia), a 28 de junio de 2021.

Directors being present in Almussafes (Valencia), on June 28th., 2021.

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

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

FIRMANTE presente en Chelmsford (Reino Unido), a 28 de junio de 2021.

Director being present in Chelmsford (United Kingdom), on June 28th., 2021.

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

FIRMANTE presente en Colonia (Alemania), a 28 de junio de 2021.

Director being present in Cologne (Germany), on June 28th., 2021.

D./Mr. Emerson Bonfim Ribeiro
Vocal/Member of the Board of Directors

(en su propio nombre y en nombre y representación del Vocal D. Balint Gardó –conforme a la carta de delegación de su firma de fecha 23 de junio de 2021 que queda en poder del Secretario- / *on his own name and on behalf of the Director Mr. Balint Gardó –pursuant to a proxy signed on June 23rd., 2021, which is archived by the Secretary-*)

DILIGENCIA:
NOTICE:

Para hacer constar que el Vocal D. Balint Gardó no firma este estado de información no financiera complementario correspondiente al ejercicio 2020, por encontrarse ausente el trabajo, habiendo delegado su firma en el Vocal, D. Emerson Bonfim Ribeiro, conforme a la carta de delegación de su firma de fecha 23 de junio de 2021 que queda en poder del Secretario.

In order to record that the Director Mr. Balint Gardó does not sign this non-financial information complementary statement related to financial year 2020, since he has taken time off work, having delegated his signature in favor of the Director. Mr. Emerson Bonfim Ribeiro, pursuant to a proxy signed on June 23rd., 2021, which is archived by the Secretary.

En Pozuelo de Alarcón (Madrid), a 28 de junio de 2020.

In Pozuelo de Alarcón (Madrid), on June 28th., 2020.

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