



**Ford España, S.L.  
y sociedades dependientes**

Informe de verificación independiente,  
Estado de Información No Financiera Consolidado  
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 Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019, de Ford España, S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Grupo Ford España o el Grupo) 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, Grupo Ford España ha formulado el EINF complementario con información parcial adjunto, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por el Grupo 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 de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de Grupo 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 Grupo 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 del Grupo 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 el Grupo 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 de la Sociedad dominante.

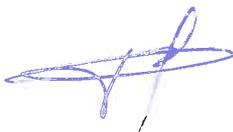
### Conclusión

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 Grupo 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 el Grupo 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. Grupo 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

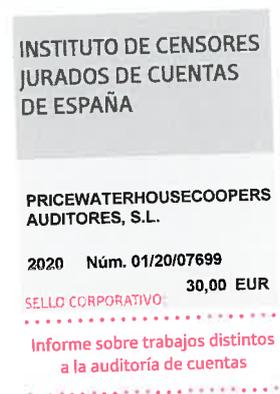
Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Pablo Jesús Bascones Ilundain

27 de julio de 2020



**FORD ESPAÑA, S.L.**

**Estado de información no financiera complementaria consolidada con sus sociedades dependientes 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 .....	22
8. Formación de los trabajadores.....	23
9. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.....	24
10. Consumidores .....	25
11. Información fiscal .....	26
12. Hojas de firmas .....	27

## 1. Introducción

El artículo 49.5 del Código de Comercio, en la redacción dada al mismo por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, ha establecido la obligación de que determinadas sociedades que formulen cuentas consolidadas, deberán incluir en el informe de gestión consolidado el estado de información no financiera consolidado previsto en dicho apartado, siempre que la sociedad en cuestión, durante el correspondiente ejercicio, haya 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, haya superado determinados umbrales (que el total de las partidas de activo fuera superior a 20 millones de euros, que el importe neto de la cifra de negocios consolidada superase 40 millones de euros y que el número de trabajadores empleados fuera 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 49.5 del Código de Comercio, tiene la consideración de entidad de interés público, según la legislación de auditoría de cuentas española, 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 apartado 6 del artículo 49 del Código de Comercio, cuando una sociedad dependiente de un grupo sea, a su vez, dominante de un subgrupo, estará exenta de la obligación de presentar el estado de información no financiera, si dicha empresa y sus dependientes 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. y sus sociedades dependientes son propiedad (directa -como propietaria del 99,99% de las participaciones- o 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.

No obstante la consolidación de Ford España, S.L. y sus sociedades dependientes con Ford Motor Company, Ford España, S.L. -según ha sido interpretado el apartado 6 del artículo 49 del Código de Comercio 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 este estado de información no financiera consolidada complementario de forma separada, como parte de su informe de gestión consolidado, que complementa 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 Internet<sup>1</sup>:

<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 Internet<sup>2</sup>:

<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 Internet<sup>3</sup>:

<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.

---

<sup>1</sup> En idioma inglés

<sup>2</sup> En idioma inglés

<sup>3</sup> 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 española que no se recogen a nivel de Ford Motor Company y que, por tanto, la Sociedad debe incluir como parte de su Informe de Gestión consolidado con sus sociedades dependientes.

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	<b>Empleo</b>			
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	Grupo Ford España <sup>4</sup>	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	
	<b>Organización del trabajo</b>			
	Número de horas de absentismo.	Grupo Ford España	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	
	<b>Salud y Seguridad</b>			
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad: enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	Grupo Ford España	403-2 / 403-3	6

<sup>4</sup> Grupo Ford España incluye Ford España, S.L. y sus sociedades dependientes. Ver el detalle de dichas sociedades en el siguiente apartado del presente documento.

	<b>Relaciones sociales</b>			
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	Grupo Ford España	102-41	7
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.		403-4	6 y 7
	<b>Formación</b>			
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Grupo Ford España	404-1	8
<b>Respeto de los derechos humanos</b>	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	Grupo Ford España	406-1	9
	<b>Consumidores</b>			
<b>Cuestiones relativas a la sociedad</b>	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	Grupo Ford España	103 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los clientes, Marketing y etiquetado y Privacidad del cliente	10
	<b>Información fiscal</b>			
	- Beneficios obtenidos antes de impuestos. - Impuestos sobre beneficios pagados.	Grupo Ford España	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 al 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 nuestro 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. y sus sociedades dependientes son, todas ellas, filiales de "Ford Motor Company". Ni Ford España, S.L. ni ninguna de sus sociedades dependientes cotiza en bolsa.

Las distintas sociedades dependientes de Ford España, S.L. (el “**Grupo de Empresas de Ford España, S.L.**”) a 31 de diciembre de 2019, son las siguientes:

Nombre	Domicilio		Fracción de capital		Derechos de voto	
	Social	Actividad	Directo %	Indirecto %	Directo %	Indirecto %
<b>2019:</b>						
Ford Italia, S.p.A.	Italia	Actividad I	100%	-	100%	-
Groupe FMC France, S.A.S.	Francia	Actividad III	100%	-	100%	-
FMC Automobiles, S.A.S.	Francia	Actividad I, III	Nota A	100%	Nota A	100%
EURL ImmoFord	Francia	Actividad II	Nota B	100%	Nota B	100%
Ford Aquitaine Industries, S.A.S.	Francia	Actividad IV	Nota B	100%	Nota B	100%
Ford Mexico Holdings LLC	EEUU	Actividad III	100%	-	100%	-
Ford Motor Company S.A. de C.V.	Mexico	Actividad I, IV, V, VI	Nota C	100%	Nota C	100%

Actividad I	Importación y venta de vehículos, componentes y recambios.
Actividad II	Inmobiliaria.
Actividad III	Tenencia de valores.
Actividad IV	Fabricación de componentes.
Actividad V	Fabricación de motores
Actividad VI	Fabricación de vehículos
Nota A	Participación directa 100% de Groupe FMC France, S.A.S.
Nota B	Participación directa 100% de FMC Automobiles, S.A.S.
Nota C	Participación directa 100% de Ford México Holdings LLC

La sede social de Ford España, S.L. está en Alcobendas (Madrid). Su domicilio fiscal está Almussafes (Valencia).

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

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

La plantilla del Grupo de Empresas de Ford España, S.L. a 31 de diciembre de 2019 es de 17.923 empleados (2018: 18.381 empleados).

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.

El Grupo de Empresas de 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.

El Grupo de Empresas de Ford España, S.L. cumple las leyes aplicables que regulan la jornada laboral y el período de vacaciones.

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

- Distribución de empleados por sexo, edad y categoría profesional

Distribución de empleados por sexo	2019			TOTAL
	<30 años	30-50 años	>50 años	
Hombres	3.031	8.881	3.122	15.034
Mujeres	820	1.805	264	2.889
<b>TOTAL</b>	<b>3.851</b>	<b>10.686</b>	<b>3.386</b>	<b>17.923</b>

Distribución de empleados por sexo	2018			TOTAL
	<30 años	30-50 años	>50 años	
Hombres	3.328	8.859	3.364	15.551
Mujeres	838	1.685	307	2.830
<b>TOTAL</b>	<b>4.166</b>	<b>10.544</b>	<b>3.671</b>	<b>18.381</b>

Distribución de empleados por categoría profesional	2019
Directores generales y presidentes ejecutivos <sup>5</sup>	-
Resto de directores y gerentes	789
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	7.102
Ocupaciones elementales	10.032
<b>TOTAL</b>	<b>17.923</b>

Distribución de empleados por categoría profesional	2018
Directores generales y presidentes ejecutivos <sup>6</sup>	-
Resto de directores y gerentes	873
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	7.148
Ocupaciones elementales	10.360
<b>TOTAL</b>	<b>18.381</b>

<sup>5</sup> 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".

<sup>6</sup> Ver Nota 5 pie de página.

- Promedio de empleados discapacitados por categoría profesional:

<b>Promedio de empleados discapacitados por categoría profesional</b>	<b>2019</b>
Directores generales y presidentes ejecutivos <sup>7</sup>	-
Resto de directores y gerentes	-
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	45
Ocupaciones elementales	211
<b>TOTAL</b>	<b>256</b>

<b>Promedio de empleados discapacitados por categoría profesional</b>	<b>2018</b>
Directores generales y presidentes ejecutivos <sup>8</sup>	-
Resto de directores y gerentes	1
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	42
Ocupaciones elementales	187
<b>TOTAL</b>	<b>230</b>

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

<b>Distribución de modalidades de contrato de trabajo</b>	<b>2019</b>
Fijos	17.542
Temporales	78
Jubilados Parciales	303
<b>TOTAL</b>	<b>17.923</b>

<b>Distribución de modalidades de contrato de trabajo</b>	<b>2018</b>
Fijos	17.623
Temporales	394
Jubilados Parciales	364
<b>TOTAL</b>	<b>18.381</b>

<sup>7</sup> Ver Nota 5 pie de página 10.

<sup>8</sup> Ver Nota 5 pie de página 10.

- 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	3.044	8.784	2.907	801	1.710	216
Temporales	121	51	-	37	17	-
Jubilados Parciales	-	-	272	-	-	63
<b>TOTAL</b>	<b>3.165</b>	<b>8.835</b>	<b>3.179</b>	<b>838</b>	<b>1.727</b>	<b>279</b>

Promedio de contratos por edad y sexo	2018					
	Hombres			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Fijos	3.045	8.706	3.019	714	1.608	240
Temporales	180	68	1	58	26	-
Jubilados Parciales	-	-	304	-	-	66
<b>TOTAL</b>	<b>3.225</b>	<b>8.774</b>	<b>3.324</b>	<b>772</b>	<b>1.634</b>	<b>306</b>

Promedio de contratos por categoría profesional	2019		
	Resto de directores y gerentes	Técnicos, prof. científicos, prof. apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Ocupaciones elementales
Fijos	813	6.759	9.889
Temporales	-	113	114
Jubilados Parciales	4	221	110
<b>TOTAL</b>	<b>817</b>	<b>7.093</b>	<b>10.113</b>

Promedio de contratos por categoría profesional	2018		
	Resto de directores y gerentes	Técnicos, prof. científicos, prof. apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Ocupaciones elementales
Fijos	854	5.782	10.696
Temporales	1	161	171
Jubilados Parciales	4	116	250
<b>TOTAL</b>	<b>859</b>	<b>6.059</b>	<b>11.117</b>

El grupo de empresas de 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, el Grupo de Empresas de Ford España, S.L. 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

<b>Nº de despidos</b>	<b>2019</b>
<b>Distribución por sexo</b>	
Hombres	712
Mujeres	211
<b>Distribución por edad</b>	
<30	383
30-50	393
>50	147
<b>Distribución por categoría profesional</b>	
Directores generales y presidentes ejecutivos <sup>9</sup>	-
Resto de directores y gerentes	76
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	335
Ocupaciones elementales	512
<b>TOTAL</b>	<b>923</b>

<b>Nº de despidos</b>	<b>2018</b>
<b>Distribución por sexo</b>	
Hombres	354
Mujeres	116
<b>Distribución por edad</b>	
<30	354
30-50	102
>50	14
<b>Distribución por categoría profesional</b>	
Directores generales y presidentes ejecutivos <sup>10</sup>	-
Resto de directores y gerentes	16
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	292
Ocupaciones elementales	162
<b>TOTAL</b>	<b>470</b>

<sup>9</sup> Ver Nota 5 pie de página 10.

<sup>10</sup> Ver Nota 5 pie de página 10.

El aumento en el número de despidos se debe al proceso de reestructuración que Ford está llevando a cabo a nivel global y que ha afectado significativamente a Ford Aquitaine así como a Ford México durante el ejercicio 2019.

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

### **Europa (España, Francia e Italia)**

<b>Remuneraciones medias</b>		
<b>Distribución por sexo</b>	<b>2019</b>	<b>Evolución 2018-2019 (%)</b>
Hombres	33.641	3,12
Mujeres	36.073	2,05
<b>Distribución por edad</b>	<b>2019</b>	<b>Evolución 2018-2019 (%)</b>
<30	29.928	8,85
30-50	34.094	6,37
>50	48.447	-5,21
<b>Distribución por categoría profesional</b>	<b>2019</b>	<b>Evolución 2018-2019 (%)</b>
Directores generales y presidentes ejecutivos <sup>11</sup>	-	-
Resto de directores y gerentes	79.364	-12,42
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	30.051	6,30
Ocupaciones elementales	32.778	0,62

<b>Remuneraciones medias</b>		
<b>Distribución por sexo</b>	<b>2018</b>	<b>Evolución 2017-2018 (%)</b>
Hombres	32.598	2,69
Mujeres	35.348	4,56
<b>Distribución por edad</b>	<b>2018</b>	<b>Evolución 2017-2018 (%)</b>
<30	27.495	4,67
30-50	32.052	3,54
>50	51.110	2,12
<b>Distribución por categoría profesional</b>	<b>2018</b>	<b>Evolución 2017-2018 (%)</b>
Directores generales y presidentes ejecutivos <sup>12</sup>	-	-
Resto de directores y gerentes	90.620	2,23
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	28.269	5,30
Ocupaciones elementales	32.576	2,00

<sup>11</sup> Ver Nota 5 pie de página 10.

<sup>12</sup> Ver Nota 5 pie de página 10.

## México

<b>Remuneraciones medias</b>		
<b>Distribución por sexo</b>	<b>2019</b>	<b>Evolución 2018-2019 (%)</b>
Hombres	13.022	4,70
Mujeres	12.888	4,12
<b>Distribución por edad</b>	<b>2019</b>	<b>Evolución 2018-2019 (%)</b>
<30	9.889	7,69
30-50	13.982	3,39
>50	18.257	-8,01
<b>Distribución por categoría profesional</b>	<b>2019</b>	<b>Evolución 2018-2019 (%)</b>
Directores generales y presidentes ejecutivos <sup>13</sup>	-	-
Resto de directores y gerentes	49.843	2,97
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	18.603	7,57
Ocupaciones elementales	8.005	6,95

<b>Remuneraciones medias</b>		
<b>Distribución por sexo</b>	<b>2018</b>	<b>Evolución 2017-2018 (%)</b>
Hombres	11.858	3,31
Mujeres	11.801	2,46
<b>Distribución por edad</b>	<b>2018</b>	<b>Evolución 2017-2018 (%)</b>
<30	8.754	6,13
30-50	12.892	4,07
>50	18.920	-5,83
<b>Distribución por categoría profesional</b>	<b>2018</b>	<b>Evolución 2017-2018 (%)</b>
Directores generales y presidentes ejecutivos <sup>14</sup>	-	-
Resto de directores y gerentes	46.147	3,21
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	16.487	5,38
Ocupaciones elementales	7.136	4,90

<sup>13</sup> Ver Nota 5 pie de página 10.

<sup>14</sup> Ver Nota 5 pie de página 10.

- Brecha salarial existente entre puestos de trabajo iguales.

### **Europa (España, Francia e Italia)**

<b>Brecha salarial *</b>	<b>2019 (%)</b>	<b>2018 (%)</b>
Directores generales y presidentes ejecutivos <sup>15</sup>	-	-
Resto de directores y gerentes	8,99	7,35
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	-2,96	-1,84
Ocupaciones elementales	1,25	1,70

### **México**

<b>Brecha salarial *</b>	<b>2019 (%)</b>	<b>2018 (%)</b>
Directores generales y presidentes ejecutivos <sup>16</sup>	-	-
Resto de directores y gerentes	8,15	10,97
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	2,16	0,28
Ocupaciones elementales	23,27	23,00

\* La brecha salarial ha sido calculada a través de la siguiente fórmula:  
(salario hombres- salario mujeres) /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 incluyen a continuación las horas de absentismo del 2018 y 2019:

	<b>2019</b>	<b>2018<sup>17</sup></b>	<b>Evolución 2018-2019 (%)</b>
Nº horas de absentismo total	1.250.973	1.176.921	6,29

<sup>15</sup> Ver Nota 5 pie de página 10.

<sup>16</sup> Ver Nota 5 pie de página 10.

<sup>17</sup> 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. Ford 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.

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 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.
- 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.

En el caso de Ford España, S.L. se cuenta con un Sistema de Gestión que cumple los requisitos de la Norma OHSAS 18001:2007.

Los indicadores de los conceptos mencionados en este bloque de Seguridad y Salud Laboral en 2018 y 2019 se recogen en la siguiente tabla:

### España

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

### México

2019	Mujeres	Hombres	Total
Índice de accidentes registrables** (TRIR)	0,50	1,29	1,79
Índice de accidentes con baja* (LTIR)	0,01	0,10	0,11
Tasa de frecuencia de accidentes	0,50	1,29	1,79
Índice de gravedad*** (SR)	0,002	0,02	0,02
Enfermedades profesionales	-	-	-

2018	Mujeres	Hombres	Total
Índice de accidentes registrables** (TRIR)	0,04	0,12	0,16
Índice de accidentes con baja* (LTIR)	0,04	0,12	0,16
Tasa de frecuencia de accidentes	0,60	1,52	2,12
Índice de gravedad*** (SR)	0,01	0,02	0,03
Enfermedades profesionales	2,00	0,00	2,00

\* 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

En Ford Italia y Ford Francia no se han registrado accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales.

El Convenio Colectivo de Ford España, S.L. 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 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.

El Grupo de Empresas de Ford España, S.L. colabora de manera constructiva con los representantes de los trabajadores para promover los intereses de los trabajadores en el lugar de trabajo. El grupo de Empresas de Ford España, S.L. 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 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 desglose por país de los empleados del Grupo de Empresas de Ford España, S.L. cubiertos por Convenio Colectivo es el siguiente:

<b>% Empleados por país</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
España	98 %	98 %
Italia	100 %	100 %
Francia	100 %	100 %
México*	65 %	64 %

*\* En México, al no existir convenio colectivo se muestra el porcentaje de empleados afiliados a los sindicatos que se adhieren a una serie de acuerdos y condiciones laborales pactadas por los mismos con la empresa.*

## 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.

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

<b>Categoría Profesional<sup>18</sup></b>	<b>Horas de Formación en 2019</b>	<b>Horas de Formación en 2018</b>	<b>Evolución 2018-2019 (%)</b>
Directivo	5.740	9.901	-42,02
Trabajador Cualificado	116.117	111.606	4,04
Trabajador con Baja Cualificación	110.843	110.778	0,06
<b>TOTAL</b>	<b>232.700</b>	<b>232.285</b>	<b>0,18</b>

*Nota: No se computan horas empleadas en uso de recursos de aprendizaje y autoformación disponibles a través de plataformas eLearning.*

La variación en las horas de formación de directivos está en línea con la disminución en el número de los mismos en línea con el proceso de reestructuración que se está llevando a cabo a nivel global.

---

<sup>18</sup> 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

## **9. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos**

Ford 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 se 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 en ninguna de las sociedades del Grupo de Empresas de Ford España, S.L.

## 10. Consumidores

Las sociedades del Grupo de Empresas de Ford España, S.L. cuentan con respectivos centros de relaciones con clientes (CRC) a los que los clientes acuden para formular consultas, peticiones de información y reclamaciones que consideren relacionadas con los productos de la marca Ford y con las Redes de Distribución de la misma.

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

El registro de actividad en los CRC del Grupo de Empresas de Ford España, S.L. durante los años 2018 y 2019 ha sido el siguiente:

	2019	2018	Evolución 2018-2019 (%)
Total casos abiertos	27.635	30.877	-10,50
Total casos cerrados	27.395	29.886	-8,34
Total N° de consultas (todas cerradas)	41.395	31.993	29,39
Total peticiones abiertas sobre protección datos	707	518	36,49
Total peticiones cerradas sobre protección datos	695	499	39,28

La disminución en el número de reclamaciones se ha dado mayoritariamente en Ford España en referencia a temas técnicos, de garantías y recambios. Asimismo, la variación en el número de consultas también se ha centralizado en Ford España con un aumento significativo de consultas sobre todo en lo referente a consultas técnicas que han sido remitidas al concesionario.

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 165 (2018: 144), de las cuales 157 se encuentran cerradas a cierre de ejercicio (2018: 123).

Por último apuntar que en 2019 se registraron 3 incidencias como consecuencia de fallos en el cumplimiento de las políticas de salud y seguridad (2018: 0).

## 11. Información fiscal

El importe de beneficios consolidados obtenidos antes de impuestos por el Grupo, después de ajustes de consolidación, fue de 286 millones de euros (2018: 279 millones).

A nivel individual los beneficios antes de impuestos de cada una de las sociedades, así como el importe de los impuestos sobre beneficios pagados por las mismas en los respectivos países durante los ejercicios 2018 y 2019 fue el siguiente:

*En miles de euros*

<b>Beneficios antes de impuestos</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
España	126.636	159.782
Francia	-46.460	-42.932
Italia	3.442	3.785
México	252.081	223.046

*En miles de euros*

<b>Impuestos sobre beneficios pagados</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
España	14.700	11.700
Francia	259	1.688
Italia	-	-
México	74.157	78.649

Las subvenciones públicas recibidas por las sociedades del Grupo ascienden a 23,2 millones de euros (2018: 15,1 millones) con el siguiente desglose:

*En miles de euros*

<b>Subvenciones recibidas</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
España	23.200	13.600
Francia	-	-
Italia	-	-
México	-	1.554

## 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 el artículo 49, apartados 5, 6 y 7 del Código de Comercio, a formular el estado de información no financiera consolidado, como parte integrante de su informe de gestión consolidado, 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 27<sup>th</sup> July, 2020, proceeds, in compliance with Article 49, paragraphs 5, 6 and 7 of the Spanish Commercial Code, to prepare and sign, as an integral part of its consolidated 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<sup>st</sup>, 2019.*

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

***Directors being present in Alcobendas (Madrid), on 27<sup>th</sup> 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 27<sup>th</sup> 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 presente en Chelmsford (Reino Unido), a 27 de julio de 2020.**

***Director being present in Chelmsford (United Kingdom), on 27<sup>th</sup> July, 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 27<sup>th</sup> 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 27<sup>th</sup>., 2020.*

---

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