Ford España, S.L.

Estado de Información No Financiera adjunto
correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024

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 adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024, de Ford España, S.L. (en adelante Ford España) que forma parte del informe de gestión de la entidad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado "2. Tabla de cumplimiento en materia de Información no Financiera" incluida en el EINF adjunto.

Tal y como se indica en la nota 1. Introducción la Sociedad Ford España, S.L. se ha acogido a la dispensa recogida en el artículo 262.5 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el EINF del Grupo Ford Motor Company 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, S.L. ha formulado el EINF complementario con información parcial adjunto, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por Ford España, S.L. descrito en el apartado "2. Tabla de cumplimiento en materia de Información no Financiera", 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.

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 de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "2. Tabla de cumplimiento en materia de Información no Financiera" 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.

R. M. Madrid, hoja M-63.988, folio 75, tomo 9.267, libro 8.054, sección 3ª
Inscrita en el R.O.A.C. con el número S0242 - NIF: B-79031290

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del 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 Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios 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 o 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, S.L. 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 2024 en función del análisis de materialidad realizado por Ford España, S.L., 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 2024.

- 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 2024.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 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, S.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 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 "2. Tabla de cumplimiento en materia de Información no Financiera" del citado Estado. El contenido del citado Estado complementario ha sido determinado por Ford España, S.L. 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, S.L. ha determinado que ésta última será incluida en el EINF consolidado del Grupo Ford Motor Company 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 Gonzálvez

30 de junio de 2025

FORD ESPAÑA, S.L.

Estado de información no financiera individual complementario de la información de sostenibilidad global de Ford Motor Company correspondiente al ejercicio 2024

Contenido

1. Introducción 3
2. Tabla de cumplimiento en materia de Información no Financiera 6
3. Estrategias de sostenibilidad de Ford 8
4. Acontecimientos significativos posteriores al cierre 10
5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal 11
6. Seguridad y Salud Laboral 18
7. Relaciones sociales 21
8. Formación de los trabajadores 22
9. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos 24
10. Lucha contra la corrupción y el soborno 25
11. Acciones de asociación o patrocinio 26
12. Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas 27
13. Consumidores 28
14. Información fiscal 29
15. Hojas de firmas 30

1. Introducción

El artículo 262.5 de la Ley de Sociedades de Capital, en la redacción dada al mismo por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (la "Ley 11/2018"), estableció 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.

El alcance de esta obligación fue aclarado por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) –mediante Consulta 1 del BOICAC Nº117 de marzo 2020, sobre determinadas cuestiones relacionadas con el ámbito de aplicación de la obligación de publicar el estado de información no financiera (la "Consulta del ICAC")-.

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, Ford España, S.L. es una sociedad propiedad al 100% de "Ford Motor Company" (indirectamente al ser el 99,99% de sus participaciones de Ford Nederland B.V., que a su vez es propiedad al 100% de Ford European Holdings LLC, cuya propietaria al 100% es Ford Motor Company, y el 0,01% de sus participaciones son propiedad de Ford International Capital LLC, que es propiedad al 100% de Ford Motor Company), compañía multinacional constituida conforme a las leyes del Estado de Delaware (Estados Unidos de América) y con sede en Dearborn (Michigan), en los Estados Unidos de América, con la que consolidan cuentas tanto Ford España, S.L. como las sociedades dependientes de esta última (Ford Italia S.p.A.y Groupe FMC France S.A.S. -quien a si vez es la matriz de FMC Automobiles S.A.S., EURL Immoford y Ford Aquitaine Industries S.A.S.-).

Tanto Ford España, S.L. como sus sociedades dependientes están incluidas en el Informe Integrado de Sostenibilidad y Financiero de Ford Motor Company. El Informe Integrado de Sostenibilidad y Financiero de Ford Motor Company aplica, para su elaboración, la Directiva (UE) 2022/2464, del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022, por la que se modifican el Reglamento (UE) no 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (la Directiva de Información Corporativa de Sostenibilidad o "CSRD", por sus siglas en inglés) y las normas europeas de información de sostenibilidad (NEIS o ESRS, por sus siglas en inglés) reguladas por el Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión de 31 de julio de 2023, por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad.

Asimismo, aparte de las NEIS/ESRS, el Informe Integrado de Sostenibilidad y Financiero de Ford Motor Company se elabora aplicando otros estándares en materia de sostenibilidad aplicados internacionalmente, como GRI (GRI Sustainability Reporting Standards), TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures), SASB (Sustainabilty Accounting Standard Board), UNGPRF (United Nations Guideline Principles Reporting Framework) y UN SDGs (United Nations Suistanable Developments Goals).

Igualmente, el Informe Integrado de Sostenibilidad y Financiero de Ford Motor Company cubre, a nivel global, la información establecida por el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088 ("Reglamento de taxonomía") y los actos delegados adoptados por la Comisión.

Por otro lado, ante la eventualidad de que la transposición al ordenamiento jurídico español de la CSRD no estuviera finalizada antes de 31 de diciembre de 2024, como ha sido el caso, la CNMV (Comisión Nacional del Mercado de Valores) y el ICAC emitieron, con fecha 27 de noviembre de 2024, el "Comunicado conjunto a la espera de la transposición de la Directiva CSRD al ordenamiento jurídico español" (el "Comunicado").

En el Comunicado se resalta que la CSRD reemplaza a la Ley 11/2018, ampliando su contenido. Aunque se entiende que los requerimientos de información de las NEIS/ESRS son mayores que los de la Ley 11/2018; no obstante, existen determinados desgloses que la Ley 11/2018 requiere que no están expresamente contemplados por las NEIS/ESRS y, entre otros, particularmente, la información fiscal por país y determinados indicadores clave en materia de personal. Por ello, a partir del 1 de enero de 2025, y en tanto no esté en vigor la norma que transponga la CSRD, la CNMV y el ICAC consideran admisible que, por parte de las entidades sujetas, se presente la información no financiera utilizando las NEIS/ESRS, siempre que observen las consideraciones respecto de la información de la Ley 11/2018 no incluida en la CSRD.

El nuevo artículo 29 bis de la Directiva 2013/34/UE exime a las sociedades matrices de la Unión Europea que sean filiales de una sociedad de un tercer estado (que está obligada a cumplir con la CSRD si genera un volumen de negocios neto superior a 150.000.000 EUR y tiene, al menos, una empresa filial en el territorio de la Unión, lo que es el caso de Ford Motor Company) de la obligación de presentar información no financiera cuando dichas empresas y sus filiales estén incluidas en el informe de gestión consolidado de su sociedad matriz, siempre que el informe de la sociedad matriz del tercer estado incluya la información no financiera presentada con arreglo a dicha Directiva o de manera equivalente, tal como se determine por los actos de ejecución de la Comisión, y la sociedad filial exenta haga referencia a la denominación y el domicilio social de la sociedad matriz que presenta la información a nivel de grupo, incluya los enlaces web del informe consolidado de la sociedad matriz y se exprese (como es el caso de Ford España, S.L.) que se acoge a la anterior exención. Además, la información de sostenibilidad a nivel de grupo deberá haber sido verificada por personas o empresas autorizadas e incluir la información sobre taxonomía de las sociedades filiales exentas.

Para cumplir con lo anterior, se informa que Ford Motor Company, la matriz en última instancia de Ford España, S.L., con la que consolidan tanto Ford España, S.L. como sus sociedades dependientes, es una sociedad de nacionalidad norteamericana, constituida en el Estado de Delaware (Estados Unidos de América) con "IRS Employer Identification No. (Número de Identificación de Empleador)" 38-0549190- y tiene su domicilio en One American Road, Dearborn, Michigan (Estados Unidos de América).

Ford Motor Company cotiza en la Bolsa de Nueva York (New York Stock Exchange: NYSE), depositando sus cuentas anuales en la "Securities and Exchange Commission" (SEC) de los

Estados Unidos de América. Toda esta documentación e información están accesibles (en idioma inglés) en el siguiente enlace de internet:

https://shareholder.ford.com/Investors/Home/default.aspx

Se puede accederse a los Informes Integrados de Sostenibilidad y Financieros de Ford Motor Company (en idioma inglés) en el siguiente enlace de Internet:

https://corporate.ford.com/social-impact/sustainability.html

Por su parte, el último Informe Integrado de Sostenibilidad y Financiero del 2025 publicado por Ford Motor Company, se ha elaborado conforme a la CSRD y aplicando, entre otros estándares, las normas europeas de información de sostenibilidad (NEIS/ESRS), habiendo sido debidamente verificado. Este informe puede descargarse en formato pdf, desde el siguiente enlace de Internet (en idioma inglés):

https://s205.q4cdn.com/882619693/files/doc_downloads/ESG/2025/2025-Integrated-Sustainability-and-Financial-Report.pdf

En otro orden de cosas, conforme a la CSRD, los Estados miembros deben poder exigir que la sociedad matriz publique el informe de gestión consolidado en las lenguas que ellos acepten. Por ello, una traducción al español del Informe Integrado de Sostenibilidad y Financiero de Ford Motor Company será publicado, depositado y accesible con arreglo a la ley, junto con este estado de información no financiera individual complementario del informe de sostenibilidad global de Ford Motor Company, en el sitio web corporativo de Ford España, S.L.:

https://www.ford.es/experiencia-ford/portal-de-transparencia

A la vista de todo lo anterior, y acogiéndose al Comunicado de la CNMV y el ICAC, Ford España, S.L. cumple con su obligación de preparar la información no financiera prevista en la Ley 11/2018, así como la información sobre taxonomía, remitiéndose al Informe Integrado de Sostenibilidad y Financiero de Ford Motor Company.

De cualquier forma, para cubrir los extremos de la información no financiera no incluidos en la información de sostenibilidad elaborada por Ford Motor Company, conforme se ha recomendado por la CNMV y el ICAC en el Comunicado, y en aplicación de lo previsto en los artículos 49.6 del Código de Comercio y 262.5 de la Ley de Sociedades de Capital, según fue aclarado por la Consulta del ICAC, mediante informe separado (aunque entendiéndose, a todos los efectos legales, que forma parte del informe de gestión de Ford España, S.L.), se procede a completar de forma individual la información de sostenibilidad publicada por Ford Motor Company respecto de la totalidad del Grupo Ford, con la información exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio y el artículo 262.5 de la Ley de Sociedades de Capital que no está incluida en los artículos 19 bis y 29 bis de la Directiva 2013/34/UE.

Para ello, acogiéndose igualmente a lo indicado en la Guía de Actuación 56 del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (Guía de actuación sobre encargos de verificación del EINF y de la Información sobre Sostenibilidad correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2024 ante la no transposición de la CSRD antes de dicha fecha), en este informe separado de información no financiera complementario de la información global de sostenibilidad publicada por Ford Motor Company respecto de la totalidad del Grupo Ford, se incorporan los desgloses requeridos por la Ley 11/2018 que no están expresamente contemplados por las NEIS/ESRS y en el Informe Integrado de Sostenibilidad y Financiero elaborado a nivel de grupo por Ford Motor Company.

2. Tabla de cumplimiento en materia de Información no Financiera

Ford España, S.L. 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 Informe Integrado de Sostenibilidad y Financiero de Ford Motor Company de 2025, 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, Ford España, S.L. debe incluir como parte de su Informe de Gestión.

En este sentido, en el Informe Integrado de Sostenibilidad y Financiero de Ford Motor Company de 2025 se contiene la información relativa a modelo de negocio, taxonomía europea de actividades sostenibles, 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 su estrategia de sostenibilidad (cambio climático, energía, materiales sostenibles, residuos, emisiones al aire, agua, derechos humanos, seguridad de nuestros productos, diversidad, igualdad e inclusión "DEI" y accesibilidad[1]).

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	Normas Europeas de Información de Sostenibilidad (NEIS/ESRS) y 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.	S1-6 y S1-9 Personal propio 2-7 Enfoque de gestión de Empleo	5
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.		S1-6 Personal propio 2-7	
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		S1-6 Personal propio 2-7	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		S1-6	
	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.		S1-16 p97(a) Personal propio 2-7 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades 405-2	
	Implantación de políticas de desconexión laboral.		S1-15 Personal propio 2-7 Enfoque de gestión de Empleo	
	Empleados con discapacidad.		S1-12 Personal propio 2-7 Enfoque de gestión de Empleo	
	Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de		S1-1	

[1] https://shareholder.ford.com/Investors/esg/default.aspx

	oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad			
	Organización del trabajo			
	Número de horas de absentismo.	Ford España, S.L.	S1-14 Personal propio 403-2	5
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.		S1-15 Personal propio 2-7 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.	S1-14 Personal propio 403-2 / 403-3	6
	Relaciones sociales			
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	Ford España, S.L.	S1-8 Personal propio 102-41	7
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.		S1-8 Personal propio 403-4	7
	Formación			
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Ford España, S.L.	S1-13 Personal propio 404-1	8
Respeto de los derechos humanos	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	Ford España, S.L.	S1-17 Personal propio 406-1	9
Lucha contra la corrupción y el soborno	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Ford España, S.L.	G1-3 Conducta empresarial.	10
Cuestiones relativas a la sociedad	**Consumidores**			
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	Ford España, S.L.	S4-1, S4-2, S4-3 Consumidores y usuarios finales 416 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los clientes, Marketing y etiquetado y Privacidad del cliente	13
	Acciones de asociación y patrocinio		ESRS S3	11
	Sistemas de supervisión y auditorías y sus resultados		G1 GOV-1	12
	Información fiscal			
	- Beneficios obtenidos antes de impuestos. - Impuestos sobre beneficios pagados.	Ford España, S.L.	G1 Conducta empresarial 103 Enfoque de gestión. 201-1 Desempeño económico. Valor económico directo generado y distribuido	14
	Subvenciones públicas recibidas		G1 Conducta empresarial 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	

3. Estrategias de sostenibilidad de Ford

Ford ha desarrollado las siguientes estrategias específicas para abordar y alcanzar sus aspiraciones de sostenibilidad:

Estrategia sobre el cambio climático
El liderazgo de Ford en vehículos eléctricos impulsa su estrategia de cambio climático. Para lograr el objetivo de neutralidad de carbono, Ford se centra en tres áreas que representan aproximadamente el 95% de sus emisiones de CO2: los vehículos, las operaciones y la cadena de suministro. Al abordar la mayor fuente de emisiones, nuestro uso de vehículos desde una perspectiva "well-to-wheel" ("del pozo a la rueda": a lo largo de todo su ciclo de vida), la inversión de Ford en vehículos electrificados es un elemento central de nuestra estrategia de cambio climático.

Estrategia en energía
Ford está trabajando para abastecerse de electricidad 100 % libre de carbono para sus operaciones de fabricación globales en 2035, utilizando una combinación de fuentes renovables y, en algunos casos, nucleares.

Estrategia de materiales sostenibles
El uso de materiales reciclados y renovables ayuda a reducir los residuos y a disminuir la necesidad de nuevos materiales. Ford aspira a utilizar únicamente contenido reciclado o renovable en plásticos de los vehículos. El objetivo a corto plazo es utilizar un 20% de plásticos reciclados o renovables para 2025 en los nuevos diseños de vehículos para Norteamérica y Europa, incluyendo Turquía, y el 10% para China. El sistema de reciclaje de ciclo cerrado de Ford maximiza el reciclaje de aluminio en sus plantas, reduce la energía necesaria para crear nuevo aluminio primario y minimiza la necesidad de materias primas.

Estrategia de residuos
Ford se centra en gestionar y minimizar los residuos que genera para alcanzar cero residuos en vertederos en todas sus operaciones globales. El objetivo es eliminar los plásticos de un solo uso de las operaciones de Ford para 2028. Ford tiene como objetivo eliminar los plásticos de un solo uso de sus operaciones.

Estrategia del agua
Ford se compromete a reducir el consumo de agua y aspira a utilizar agua dulce sólo para consumo humano, de modo que se perjudique la capacidad de la comunidad local para acceder al agua dulce. Para reducir aún más el consumo de agua, se siguen integrando procesos y tecnologías más eficientes en sus sistemas de fabricación.

Estrategia en derechos humanos
Ford está comprometida con los derechos humanos, incluido el derecho a disfrutar de aire y agua limpias, en todo su negocio, incluida toda su cadena de valor. Este compromiso guía su toma de decisiones y sus actuaciones, y se extiende a sus proveedores y socios comerciales, desde el origen de las materias primas utilizadas para fabricar sus productos hasta el final de su vida útil. Guiados por su política "Nos comprometemos a proteger los Derechos Humanos y el Medio Ambiente", el objetivo de Ford es garantizar que todo lo que fabrica, o que otros fabrican para Ford, cumpla o supere los requisitos normativos mínimos y se esfuerce por tener un impacto positivo en las personas y el planeta.

Estrategia de Inclusión
Ford sigue comprometida en conseguir un lugar de trabajo respetuoso, seguro e inclusivo para todos. La base de la estrategia de Ford es el respeto, la empatía y la escucha mutua. Este enfoque ayuda a garantizar que se escuchen las opiniones y que la inclusión, que requiere acción y compromiso, sea siempre lo más importante. Todos estos principios están integrados

en los “Ford OS Behaviours” (Comportamientos del sistema operativo de Ford). Ford piensa en la diversidad en el sentido más amplio: compartiendo similitudes y discutiendo respetuosamente las diferencias.

4. Acontecimientos significativos posteriores al cierre

No se han producido hechos posteriores al cierre del ejercicio que puedan afectar a las cuentas anuales.

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 2024, contaba con 4.313 empleados (2023: 4.972), lo que supone un importante reto de gestión. Por ello, Ford España, S.L. 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.

El plan de igualdad de Ford España, S.L. 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 prevención del acoso y de actuación en materia de acoso moral, sexual, por razón de sexo, otra causa discriminatoria en el trabajo y acoso o violencia frente al colectivo LGTBI. 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 tolerara 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:

	2024		
Distribución de empleados por sexo	**<30 años**	**30-50 años**	**>50 años**
Hombres	110	2.890	734
Mujeres	19	457	103
TOTAL	**129**	**3.347**	**837**

	2023		
Distribución de empleados por sexo	**<30 años**	**30-50 años**	**>50 años**
Hombres	107	3.255	983
Mujeres	18	505	104
TOTAL	**125**	**3.760**	**1.087**

Distribución de empleados por categoría profesional	**2024**
Directores miembros del Consejo de Administración retribuidos [2]	0
Resto de directores y gerentes	128
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	2.420
Ocupaciones elementales	1.765
TOTAL	**4.313**

Distribución de empleados por categoría profesional	**2023**
Directores miembros del Consejo de Administración[3]	4
Resto de directores y gerentes	122
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	2.758
Ocupaciones elementales	2.088
TOTAL	**4.972**

[2] Los miembros del Consejo de Administración en quienes se han delegado facultades de representación de 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.

[3] Ver Nota pie de página 2.

- Promedio de empleados discapacitados por categoría profesional:

Promedio de empleados discapacitados por categoría profesional	**2024**
Directores miembros del Consejo de Administración retribuidos [3]	-
Resto de directores y gerentes	-
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	21
Ocupaciones elementales	19
TOTAL	**40**

Promedio de empleados discapacitados por categoría profesional	**2023**
Directores miembros del Consejo de Administración[3]	-
Resto de directores y gerentes	-
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	11
Ocupaciones elementales	49
TOTAL	**60**

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

Distribución de modalidades de contrato de trabajo	**2024**
Fijos	4.294
Temporales	4
Jubilados Parciales	15
TOTAL	**4.313**

Distribución de modalidades de contrato de trabajo	**2023**
Fijos	4.896
Temporales	8
Jubilados Parciales	68
TOTAL	**4.972**

Del total de trabajadores a 31 de diciembre de 2024, 3.519 se encontraban afectados por algún tipo de Expediente Regulador Temporal de Empleo (ERTE).

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

	2024					
	Hombres			**Mujeres**		
Promedio de contratos por edad y sexo	**<30**	**30-50**	**>50**	**<30**	**30-50**	**>50**
Fijos	102	3.022	970	18	472	118
Temporales	3	-	-	2	1	-
Jubilados Parciales	-	-	39	-	-	1
TOTAL	**104**	**3.022**	**1.009**	**19**	**473**	**119**

La plantilla media del ejercicio 2024 ha sido calculada en base a la consulta realizada por el ICAC en el BOICAC número 124 de enero 2021.

Durante el ejercicio 2024, el número promedio de trabajadores que se han visto afectados por algún tipo de Expediente Regulador Temporal de Empleo (ERTE) ha sido de 2.516 personas.

	2023					
	Hombres			Mujeres		
Promedio de contratos por edad y sexo	**<30**	**30-50**	**>50**	**<30**	**30-50**	**>50**
Fijos	79	3.644	1.397	15	558	128
Temporales	1	2	-	1	1	-
Jubilados Parciales	-	-	114	-	-	13
TOTAL	**80**	**3.646**	**1.511**	**16**	**560**	**141**

	2024		
Promedio de contratos por categoría profesional	**Resto de directores y gerentes**	**Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina**	**Ocupaciones elementales**
Fijos	135	2.654	1.913
Temporales	-	-	5
Jubilados Parciales	-	19	21
TOTAL	**135**	**2.672**	**1.940**

	2023		
Promedio de contratos por categoría profesional	**Resto de directores y gerentes**	**Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina**	**Ocupaciones elementales**
Fijos	136	3.264	2.421
Temporales	-	-	-
Jubilados Parciales	1	57	73
TOTAL	**137**	**3.321**	**2.494**

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	**2024**
Distribución por sexo	
Hombres	567
Mujeres	52
Distribución por edad	
<30	4
30-50	232
>50	383
Distribución por categoría profesional	
Directores miembros del Consejo de Administración retribuidos [4]	-
Resto de directores y gerentes	9
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	342
Ocupaciones elementales	268
TOTAL	**619**

Nº de despidos	**2023**
Distribución por sexo	
Hombres	876
Mujeres	91
Distribución por edad	
<30	10
30-50	449
>50	508
Distribución por categoría profesional	
Directores miembros del Consejo de Administración[5]	1
Resto de directores y gerentes	10
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	549
Ocupaciones elementales	407
TOTAL	**967**

El incremento en el número de despidos durante el ejercicio 2024 es debido al proceso de restructuración mediante despido colectivo pactado con la representación social.

[4] Ver Nota pie de página 2.

[5] Ver Nota pie de página 2.

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

Remuneraciones medias		
Distribución por sexo	**2024**	**Evolución 2023-2024 (%)**
Hombres	38.368	1,25%
Mujeres	41.124	2,52%
Distribución por edad	**2024**	**Evolución 2023-2024 (%)**
<30	28.916	0,69%
30-50	38.268	1,67%
>50	41.289	2,12%
Distribución por categoría profesional	**2024**	**Evolución 2023-2024 (%)**
Directores miembros del Consejo de Administración retribuidos [6]	-	-
Resto de directores y gerentes	99.376	1,59%
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	40.214	0,93%
Ocupaciones elementales	32.805	0,09%

Remuneraciones medias		
Distribución por sexo	**2023**	**Evolución 2022-2023 (%)**
Hombres	37.893	0,70%
Mujeres	40.112	0,42%
Distribución por edad	**2023**	**Evolución 2022-2023 (%)**
<30	28.718	-1,69%
30-50	37.638	0,74%
>50	40.430	0,31%
Distribución por categoría profesional	**2023**	**Evolución 2022-2023 (%)**
Directores miembros del Consejo de Administración[7]	-	-
Resto de directores y gerentes	97.817	6,96%
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	39.844	0,37%
Ocupaciones elementales	32.775	0,67%

[6] Ver Nota pie de página 2.

[7] Ver Nota pie de página 2.

- Brecha salarial existente entre puestos de trabajo iguales.

Brecha salarial 2024	**% ***
Directores miembros del Consejo de Administración retribuidos[8]	-
Resto de directores y gerentes	10,05%
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	-14,59%
Ocupaciones elementales	0,54%

Brecha salarial 2023	**% ***
Directores miembros del Consejo de Administración[9]	-
Resto de directores y gerentes	12,76%
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	-14,36%
Ocupaciones elementales	1,75%

* *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 incluye a continuación las horas de absentismo del 2024 y 2023:

	2024	**2023**	**Evolución 2023-2024 (%)**
Nº horas de absentismo total	287.222	327.887	-12,40%

[8] Dado que ningún Consejero percibe remuneración alguna por desarrollar dicho cargo, los Directores que forman parte del Consejo de Administración se han incluido en "Resto de directores y gerentes" para calcular esta métrica.

[9] Dado que ningún Consejero percibe remuneración alguna por desarrollar dicho cargo, los Directores que forman parte del Consejo de Administración se han incluido en "Resto de directores y gerentes" para calcular esta métrica.

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 ISO45001:2018.

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:

2024	Sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas	Sobreesfuerzos por movimientos repetitivos	Sobreesfuerzos por posturas forzadas	Utilización / Contacto con sustancias tóxicas, nocivas corrosivas o irritantes.	Otro contacto -tipo de lesión no codificado en la presente clasificación
Mujeres	0	5	2	0	0
Hombres	1	8	7	0	2

2023	Sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas	Sobreesfuerzos por movimientos repetitivos	Sobreesfuerzos por posturas forzadas	Utilización / Contacto con sustancias tóxicas, nocivas corrosivas o irritantes.	Otro contacto -tipo de lesión no codificado en la presente clasificación
Mujeres	1	3	0	0	1
Hombres	0	24	5	0	0

Por último, los indicadores de los conceptos mencionados en este bloque de Seguridad y Salud Laboral en 2024 se recogen en la siguiente tabla:

2024	**Mujeres**	**Hombres**	**Global**
Índice de accidentes registrables** (TRIR)	4,04	2,95	3,09
Índice de accidentes con baja* (LTIR)	0,00	0,11	0,09
Tasa de frecuencia de accidentes***	2,38	2,32	2,32
Índice de gravedad**** (SR)	0,000	0,021	0,019
Enfermedades profesionales	7	18	25

2023	Mujeres	Hombres	Global
Índice de accidentes registrables** (TRIR)	4,33	4,71	4,67
Índice de accidentes con baja* (LTIR)	0,20	0,32	0,31
Tasa de frecuencia de accidentes***	3,34	3,93	3,86
Índice de gravedad**** (SR)	0,032	0,102	0,093
Enfermedades profesionales	5	29	34

* LTIR (Lost Time Incident Rate): Nº de accidentes con baja/ Nº de horas trabajadas* 200.000.

** TRIR (Total Recordable Incident Rate): Nº de accidentes registrables (según OHSA) / Nº de horas trabajadas* 200.000.

*** Tasa de frecuencia de accidentes: Nº de accidentes/ Nº de horas trabajadas*200.000

**** Severity Rate (SR) = (Nº jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja / Nº 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 España, S.L.

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 Profesional[10]	**2024**	**2023**	**Evolución 2024- 2023 (%)**
Directores y gerentes	3.144	2.893	22%
Técnicos, profesionales científicos, profesionales de apoyo y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	73.076	64.717	13%
Ocupaciones elementales	6.714	9.086	-26%
TOTAL[11]	**82.934**	**76.696**	**9%**

[10] 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

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

La planta de Ford Valencia ha continuado viviendo jornadas de Expediente de Regulación de Empleo y ha sufrido un ERE que ha menguado en, aproximadamente, 600 empleados la plantilla de la fábrica. Con todo esto, las cifras de horas de formación se han mantenido o incluso aumentado ligeramente con respecto al año 2023, ya que la situación en planta es muy similar a la del año anterior.

Continuamos en una etapa sin lanzamientos de nuevos modelos, por lo que las necesidades de formación técnica para el personal son menores a otras épocas. Continuamos con los programas para los encargados de línea y jefes de equipo de planta.

Este año hemos lanzado un programa para el personal skill de las líneas denominado “Superskills”, cuyo objetivo es formar a trabajadores capacitados para poder transformar procesos, instalaciones y sistemas, y adquirir la polivalencia técnica necesaria para poder ejecutar las funciones asignadas de manera autónoma.

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 2024 y 2023.

10. Lucha contra la corrupción y el soborno

La Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción ("Ley 2/2023"), transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (la “Directiva de Whistleblowing”).

La Ley 2/2023 protege a las personas que tengan la condición de empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena, los autónomos, los accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos, cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores, aunque haya finalizado su relación laboral o de cualquier otro tipo, voluntarios, becarios y candidatos a dichos puestos, así como los miembros de los comités de empresa y cualquier persona física o jurídica relacionada con los informantes.

Ford España, S.L. ha establecido “SpeakUp”, el canal global para reportar inquietudes de Ford Motor Company (https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/83491/index.html), a cuyo grupo de empresas pertenece, así como las Políticas y los procedimientos que lo regulan, como el sistema de información interno propio de Ford España, S.L..

Asimismo, se designó, como responsable del sistema interno de información, a la persona que en cada momento ocupe el cargo de “Director and Counsel – Special Investigations de Ford Motor Company” o cargo o posición en la Organización Ford que sustituya o absorba dichas funciones para las sociedades europeas del Grupo Ford, con el apoyo del equipo de investigación.

Por otro lado, se ha creado una canal local del informante con enlaces al canal de ”SpeakUp” y el Código de Conducta de Ford Motor Company, así como al Apéndice Español al Código de Conducta de Ford Motor Company, tanto en la web pública de Ford España, S.L. (https://www.ford.es/experiencia-ford/canal-del-informante) como en las webs internas de los Centros de Trabajo en Madrid y Valencia.

En otro orden de cosas, durante 2024, Ford España, S.L. no realizó aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

11. Acciones de asociación o patrocinio

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) ha sido y es uno de los pilares más importantes de Ford Motor Company desde que Henry Ford la creó hace más de 100 años.

El compromiso que tiene Ford con su entorno se basa en el lema de su fundador: "Devolver a la sociedad lo que ella aporta". Consciente de ese legado, Ford España, S.L. lleva a cabo diversas iniciativas solidarias a través de cuatro pilares:

- Ford Integra 360: En colaboración con entidades e instituciones como Fundación ONCE o la Generalitat Valenciana, este programa impulsa la inserción laboral de personas con discapacidad, y ha realizado más de 1.800 contrataciones, desde su puesta en marcha, en sus dos centros especiales de empleo. Además, el programa pionero "Ford Adapta" permite realizar normalizar el proceso de compra para personas con discapacidad y realizar la prueba de vehículos adaptados antes de comprarlo. Adicionalmente dentro de este programa y en colaboración con el Hospital de Parapléjicos de Toledo, el simulador de conducción Ford Adapta sirve para que personas que han sufrido un accidente y han reducido su movilidad reciban terapia para volver a la conducción.

- Acciones con Concesionarios: Incluye el programa Prueba Solidaria, una iniciativa en colaboración con la Red de Concesionarios que contribuye económicamente al proyecto de una ONG local por cada prueba de vehículo realizada en los concesionarios participantes.

- Voluntariado: Más de 1.5 millones de horas de servicio comunitario en 50 países dan la medida del compromiso de los empleados de Ford con la sociedad. En Madrid y Valencia, Ford España, S.L. desarrolla acciones de voluntariado en diversas asociaciones a lo largo del año como por ejemplo Mamás en Acción, Fundación McDonalds. APASCOVI, Mensajeros de la Paz, Fundación Pequeño Deseo, Fundación Bobath o APROCOR entre otras. Adicionalmente, como consecuencia de la catástrofe provocada por las inundaciones de la DANA en Valencia, se han realizado más de sesenta acciones de voluntariado en las que han participado cerca de un millar de empleados en colaboración con World Central Kitchen o Cruz Roja entre otras. También se han consolidado iniciativas como el céntimo solidario, aportado por los empleados para causas sociales y gracias al que se han donado más de 600.000€ desde su puesta en marcha en 2005 o importantes programas de donaciones de sangre y médula ósea.

- Fondos de Ford Motor Company Fund: Ford España, S.L. canaliza los fondos llegados desde EE. UU. para programas nacionales de seguridad vial, educación o apoyo a la comunidad, como el programa Ford Impulsando Sueños para jóvenes escolares en Madrid y Valencia y el Smart Mobility Challenge, en colaboración con la Universidad de Valencia.

12. Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas

La Compañía cuenta con procesos de gestión de riesgos extensos y efectivos, relacionados específicamente con el cumplimiento, la presentación de informes, las operaciones y los riesgos estratégicos. El estado del negocio, los riesgos y las oportunidades que se presentan para el negocio (entre otros, en las áreas de cumplimiento, informes, operación y riesgos estratégicos) son revisados regularmente, desarrollándose planes específicos para abordar esos riesgos y oportunidades.

El proceso de gestión de riesgos empresariales adoptado por la Compañía identifica los principales riesgos críticos de la empresa a través del compromiso con la gerencia y el Consejo de Administración. Una vez identificados, los principales riesgos se validan, priorizan y se asignan propietarios de riesgos que son responsables de supervisar la evaluación de riesgos, desarrollar e implementar planes de mitigación y proporcionar actualizaciones periódicas. El proceso de gestión de riesgos empresariales también involucra a los segmentos de negocio y a las funciones adecuadas para determinar cuáles de los riesgos empresariales son más relevantes para sus objetivos específicos e identificar cualquier riesgo adicional que pueda afectar materialmente a la empresa.

El Consejo de Administración tiene la responsabilidad general de la supervisión de la gestión de riesgos de la Compañía y supervisa la gestión de los riesgos operativos. El Consejo de Administración delega en la Comisión de Auditoría y Cumplimiento la supervisión de áreas específicas de la gestión de riesgos, quien mantiene informado al Consejo de Administración y la Junta General, según corresponda.

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento está formada por tres consejeros de la Organización Europea de Ford, con responsabilidades en contabilidad, control interno y cumplimiento, sin cargos ejecutivos en la sociedad o en sus sociedades dependientes, quienes en su conjunto tienen los conocimientos técnicos pertinentes en relación con los sectores de las actividades desarrolladas por la sociedad, así como, en su mayoría, tienen igualmente conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o ambas, asegurando la coordinación de estas funciones con las europeas y globales de la Organización Ford.

Aparte de por lo previsto en los estatutos, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento se regula por su reglamento, en el que se establece su composición, su funcionamiento y sus funciones, entre las que se encuentran la de relacionarse con el auditor externo y el verificador de la información no financiera, supervisar el control interno y gestión de los riesgos, velar por la independencia y eficacia de la auditoría interna, así como supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera y no financiera, salvaguardando su integridad, reportando a la Junta General de Socios y el Consejo de Administración en las materias que le son propias. Finalmente, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento desarrolla determinadas funciones de supervisión y coordinación en materia de cumplimiento, gobierno corporativo, ética e integridad, coordinándolas con las globales de la Organización Ford.

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento revisa y actualiza regularmente la lista de riesgos críticos y supervisa la variación de riesgos y las tendencias emergentes, para garantizar que la evaluación y el enfoque de la Compañía estén actualizados con los desarrollos de riesgos externos y las mejores prácticas, reportando puntualmente al Consejo de Administración.

13. 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 y servicios que comercializa.

El CRC está conformado por un grupo de técnicos expresamente formados para este servicio, que puede ser contactado por teléfono, fax, correo electrónico o 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 2024 ha sido el siguiente:

	2024	**2023**	**Evolución 2024-2023 (%)**
Total casos abiertos	8.228	7.487	9,90%
Total casos cerrados	8.217	7.509	9,43%
Total Nº de consultas (todas cerradas)	27.206	32.582	-16,50%
Total peticiones abiertas sobre protección datos	1.342	1.304	2,91%
Total peticiones cerradas sobre protección datos	1.342	1.295	3,63%

El número de reclamaciones recibidas como consecuencia de eventos que podrían afectar a la seguridad y la salud han sido 33 (2023: 29), de las cuales 33 se encuentran cerradas a cierre de ejercicio (2023: 24).

14. Información fiscal

El importe del resultado obtenido antes de impuestos fueron beneficios de 243,2 millones de euros (2023: beneficios de 52,9 millones) y el importe del impuesto sobre beneficios pagado en España durante el ejercicio 2024 ha sido de 4,5 millones de euros en concepto de pagos a cuenta y retenciones (2023: 8,6 millones).

El importe a pagar a la Administración tributaria asciende a 4,7 millones de euros (2023: € 0 millones).

Las subvenciones públicas recibidas durante el ejercicio 2024 equivalen a 5,9 millones de euros (2023: 7,3 millones)

15. 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), el Consejero D. Jesús Alonso García y el Secretario (no Consejero), D. Francisco Javier Vives Soto;

In Alcobendas (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. Daniel Ruiz Aznar y Doña Sandra García Chanza;

In Almussafes (Valencia), the Directors Mr. Daniel Ruiz Aznar and Ms Sandra García Chanza;

En Basildon (Reino Unido), la Consejera Doña Sarah Van Tonder;

In Basildon (United Kingdom), the Director Ms Sarah Van Tonder;

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

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

En Szentendre (Hungría), el Consejero D. Balint Gardo;

In Szentendre (Hungría), the Director Mr. Balint Gardo

con fecha 27 junio de 2025, 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 2024, los cuales vienen constituidos por los documentos unidos que preceden a estas HOJAS DE FORMULACIÓN.

On June 27th, 2025, 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, 2024, 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 2024.

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, 2024.

FIRMANTES presentes en Almussafes (Valencia), a _____.

Directors being present in Almussafes (Valencia), on _____.

_____
D./Mr. Daniel Ruiz Aznar
Vocal/*Member of the Board of Directors*

_____
Dña./Ms Sandra García Chanza
Vocal/*Member of the Board of Directors*

FIRMANTE presente en Basildon (Reino Unido), a _____.

Director being present in Basildon (United Kingdom), on _____.

_____
Dña./Ms Sarah Van Tonder
Vocal/*Member of the Board of Directors*

FIRMANTE presente en Colonia (Alemania), a _____.
Director being present in Cologne (Germany), on _____.

_____
D./Mr. Emerson Bonfim Riberio
Vocal/*Member of the Board of Directors*

FIRMANTE presente en Szentendre (Hungría), a _____.
Director being present in Szentendre (Hungary), on _____.

_____
D./Mr. Balint Gardo
Vocal/*Member of the Board of Directors*