

THYSSENKRUPP AIRPORT SOLUTIONS, S.A.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

El presente estado de información no financiera (en adelante, EINF), que forma parte del Informe de gestión del ejercicio 2018/2019 de thyssenkrupp Airport Solutions, S.A. (en adelante, thyssenkrupp Airport Solutions, tkAS, la Sociedad o la Compañía), se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad por la que se modifican 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre). En la elaboración del EINF, se ha tomado como referencia los estándares del Global Reporting Initiative (Estándares GRI), los cuales se relacionan en el Anexo I del presente EINF.

En este contexto, a través del EINF thyssenkrupp Airport Solutions tiene el objetivo de informar sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, sobre el respeto de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno, y sobre la sociedad, relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

Alcance del informe

El EINF posee carácter anual y hace referencia a datos procedentes del conjunto de la Compañía.

Dado que el ejercicio 2018/2019 es el primero en el que aplica la preparación de este EINF se presenta la información del ejercicio en curso y no se presente información comparativa.

Análisis de materialidad

Para diseñar los contenidos de este informe, thyssenkrupp Airport Solutions ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

Para aquellos aspectos solicitados por la Ley 11/2018 que se han considerado como no materiales se exponen en el apartado correspondiente los motivos por los que no se detallan.

1. MODELO DE NEGOCIO

1.1. Descripción de la organización y estructura y mercados en los que opera la Sociedad

thyssenkrupp Airport Solutions, S.A. anteriormente denominada thyssenkrupp Airport Systems, S.A., se constituyó el 31 de mayo de 1996 como Sociedad Anónima por un periodo de tiempo indefinido. El objeto social de la Sociedad consiste en la fabricación, venta e instalación de pasarelas telescópicas, así como del arrendamiento y distribución de pasarelas de embarque y de equipos auxiliares complementarios a éstas, para su utilización en aeropuertos y puertos y la de prestación de servicios de operación, mantenimiento, reparación y cualquier otro relacionado con la utilización de las mismas.

Con fecha 7 de marzo de 2018 se materializó la fusión por absorción de thyssenkrupp Airport Systems, S.A. (sociedad absorbente) y thyssenkrupp Airport Services, S.L.U. (sociedad absorbida que se disuelve como resultado de esta fusión). Como consecuencia de esta fusión la sociedad pasó a denominarse thyssenkrupp Airport Solutions, S.A. Esta fusión fue inscrita definitivamente en el Registro Mercantil con fecha 30 de abril de 2018.

Sus principales instalaciones industriales están ubicadas en el Polígono de Baiña, s/n (Mieres), ocupando una superficie de 31.800 m².

El ejercicio fiscal se desarrolla del 1 de octubre de 2018 al 30 de septiembre de 2019.

A 30 de septiembre de 2019 la Sociedad está integrada en el grupo thyssenkrupp AG, cuyo domicilio fiscal y social es Duisburgo y Essen (Alemania). Los accionistas de la Sociedad al 30 de septiembre de 2019 son thyssenkrupp Elevadores, S.L. (con un 99,9997%) y thyssenkrupp Norte, S.A. (con un 0,0003%).

THYSSENKRUPP AIRPORT SOLUTIONS, S.A.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

En el vigésimo segundo año de actividad, Thyssenkrupp Airport Solutions, S.A. ha fabricado, desde su centro productivo de Mieres, pasarelas de embarque para pasajeros cuyo destino final se refleja en la siguiente tabla:

Oriente Medio	32%
Europa	42%
América	19%
Resto mundo	7%
TOTAL	100%

Los pedidos más importantes, atendiendo al volumen de unidades, durante el presente ejercicio económico han venido desde España, Brasil y Estados Unidos.

Principales magnitudes económico-financieras del ejercicio 2018/2019

Las cifras más relevantes (en euros) del ejercicio 2018/2019 son las siguientes:

Importe neto de la cifra de negocios	116.129.511
Resultado de explotación	14.498.965
Resultado financiero	(936.482)
Resultado antes de impuestos	13.562.483
Resultado del ejercicio	10.410.391

Órganos de gobierno

El Consejo de Administración es el responsable de responder por la organización, conforme a lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital y de acuerdo a los Estatutos sociales.

1.2. Objetivos y estrategias, entorno empresarial y tendencias futuras

Thyssenkrupp Airport Solutions, S.A. pertenece a thyssenkrupp Elevator, una potencia innovadora que está dando forma al futuro de la industria de la movilidad global. Los clientes se benefician de la amplia experiencia de nuestra familia, de la fiabilidad más que probada de la ingeniería alemana y de nuestra red global de fabricación. También establecemos fuertes relaciones locales por medio de una vasta red de distribuidores y socios.

Nos centramos conjuntamente en mejorar las ofertas existentes y en facilitar soluciones innovadoras que hagan la movilidad urbana más eficiente, cómoda y sostenible.

Como el aeropuerto es la primera impresión de una ciudad, país o continente, éste debe ser magnífico. Nos enfocamos en mejorar esa primera impresión que es crítica, asegurándonos de que las experiencias de las llegadas y salidas de los pasajeros, operadores aeroportuarios y aerolíneas sean lo más eficientes posibles y estén libres de estrés.

Un aeropuerto de categoría mundial es más que la suma de sus partes móviles. Nuestras avanzadas soluciones aeroportuarias se suman a una experiencia de pasajeros fluida y rápida que supera las expectativas. Nos comprometemos a ofrecer soluciones inteligentes que eleven el rendimiento del aeropuerto e impulsen la innovación de la industria.

Estas son algunas de las ventajas de nuestras soluciones aeroportuarias:

- Soluciones personalizadas para optimizar sus configuraciones de plataforma y compuerta.
- Excelente calidad y fiabilidad.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

- Entrega de proyectos puntual y sin problemas, así como un servicio de atención continuo.
- Rigurosos controles de calidad, salud, seguridad y medio ambiente in situ.
- Un único punto de contacto en todas las fases del proyecto.
- Un amplio equipo, totalmente comprometido y multidisciplinario.
- Innovaciones para ir siempre un paso por delante de la competencia.

1.3. Riesgos

El Grupo thyssenkrupp AG a nivel mundial tiene establecidas y definidas diferentes políticas para los diferentes procesos, que incluyen aspectos relacionados con la gestión de riesgos, los cuales son de obligado cumplimiento para todas sus entidades a nivel mundial. Su correcta aplicación requiere la implicación de todo el personal de la Sociedad.

A través de un sistema de control interno (ICS), la compañía evalúa la cobertura de 120 riesgos genéricos de funcionamiento seleccionados por TKElevator anualmente, sometiéndose a los correspondientes tests e implementando los planes de mitigación del riesgo de aquellos que hayan resultado fallidos. Esto se reporta en una aplicación del grupo anualmente.

Adicionalmente y de forma semestral la compañía realiza un mapa de riesgos donde se analizan y evalúan los principales riesgos a los que se somete la compañía debido a:

- Impacto de las variaciones en divisa.
- Impacto de competidores en cuota de mercado.
- Impacto en las compras las variaciones de precio en materia prima.
- Contratación en países de riesgo.
- Impacto en la carga de trabajo debido a pérdida de contratos por alguna de las medidas anteriores.

Esto es reportado al grupo a través de una aplicación específica cada 6 meses. Todos los departamentos de la compañía intervienen en el proceso de análisis de riesgos.

Durante el ejercicio 2018/2019 no se han producido materializaciones significativas de riesgos no financieros. En este contexto, a través del EINF thyssenkrupp Airport Solutions tiene el objetivo de informar sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, sobre el respeto de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno, y sobre la sociedad, relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

2.1. Gestión Ambiental

La Dirección de thyssenkrupp Airport Solutions define la política de Medioambiente y Energía de la organización, para el desarrollo de soluciones para productos y servicios aeroportuarios basándose en los siguientes principios:

CONOCIMIENTO y RESPETO dentro de la organización de:

- Los requisitos legales medioambientales y de eficiencia energética aplicables.
- Cualquier otro requisito medioambiental y de eficiencia energética que la organización suscriba.

COMPROMISO con:

- La mejora continua en nuestros procesos aplicando las mejores técnicas disponibles, económica y técnicamente viables para reducir el impacto ambiental de nuestros procesos, productos y servicios y para aumentar la eficiencia energética de la organización.
- La consideración de los aspectos de eficiencia energética como criterios para la adquisición de productos y servicios que puedan tener un impacto relevante en el rendimiento energético de la organización.

IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS adecuados para mejorar el desempeño medioambiental y energético de la organización, asegurando la disponibilidad de información apropiada para el análisis y los recursos necesarios.

ANÁLISIS DE RIESGOS existentes en el contexto de nuestra organización con el fin de lograr los objetivos identificados asegurando que son tratados de forma apropiada.

THYSSENKRUPP AIRPORT SOLUTIONS, S.A.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

FOMENTO de:

- La sensibilización ambiental y energética de nuestro personal para que puedan desarrollar sus actividades con el máximo impacto positivo sobre el medioambiente.
- La colaboración con nuestros proveedores para compartir con ellos nuestro compromiso de respeto del Medio Ambiente.

RESPONSABILIDAD de todos los niveles jerárquicos en el cumplimiento de esta política en todas las actividades de la organización, así como de nuestros proveedores y subcontratistas.

La DIRECCIÓN de thyssenkrupp Airport Solutions, S.A. expresa su compromiso para revisar y mejorar esta política de Medioambiente y Energía periódicamente como parte de la Revisión del Sistema de Gestión por la Dirección y ante cualquier cambio o suceso significativo en el contexto de la organización, así como de asegurar que esta política de Medioambiente y Energía está accesible para todas las partes interesadas de la organización, así como de las partes interesadas externas.

Thyssenkrupp Airport Solutions, S.A. tiene entre sus acciones la identificación de los aspectos e impactos ambientales entendiéndolos como los elementos de las actividades, productos o servicios de la organización que puedan interactuar con el medio ambiente y los impactos medioambientales entendiéndolos como cualquier cambio en el medio ambiente proveniente de las actividades, productos/servicios de la organización.

Esta identificación y gestión medioambiental, es realizada mediante:

- Entrevistas con el personal/observación directa
- Resultados del seguimiento y medición medioambiental
- Resultados de auditorías medioambientales
- Quejas y reclamaciones de partes interesadas
- Identificación de requisitos legales
- Accidentes y/o incidentes medioambientales

Esta gestión es registrada a través de tablas de aspectos ambientales y planes medioambientales de cada proyecto que se ejecuta.

Durante el primer trimestre del año fiscal (antes de la revisión por parte de la Dirección) el técnico de Calidad y Medioambiente realiza una revisión de los aspectos ambientales identificados, de la evolución de los aspectos y de los aspectos significativos identificados.

En cuanto a la gestión de la eficiencia energética, la Sociedad se involucra en la identificación de usos significativos de la energía.

Durante el ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2019, la Sociedad no ha realizado inversiones ni incurrido en gastos significativos en sistemas, equipos e instalaciones para la protección y mejora del medio ambiente. El balance de la Sociedad no incluye provisión alguna en concepto de medio ambiente, dado que los administradores de la Sociedad consideran que no existen al cierre del ejercicio obligaciones a liquidar en el futuro, surgidas por actuaciones de la sociedad, para prevenir, reducir o reparar daños sobre el medio ambiente o que, en caso de existir, éstas no serían significativas. Asimismo, no se han recibido subvenciones de naturaleza medioambiental.

2.2. Uso sostenible de los recursos y cambio climático

La Sociedad promueve el uso responsable de todos los recursos materiales que se consumen.

2.2.1. Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.

thyssenkrupp Airport Solutions cuenta con una marcada estrategia en el ahorro energético mediante la monitorización de los consumos mensuales y los KPI de ahorro energético.

La Sociedad tiene implantadas una serie de medidas para reducir el consumo energético, entre las que destacan:

- Sustitución de la herramienta neumática.
- Sustitución de los equipos de duchas.
- Instalación de detectores de presencia.
- Cambio de lucernarios.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

Además, se lanzan de manera continua campañas en las instalaciones de la Sociedad a través de carteles de ahorro eléctrico.

El consumo total de electricidad y gas ha sido durante el ejercicio 2018/2019 de 2.102.931 y 2.402.576 kilovatios respectivamente. Durante el ejercicio, la reducción del consumo energético total ha sido de 64 megavatios.

La Sociedad no utiliza energía procedente de fuentes renovables directas.

2.2.2. Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso

Actualmente, la Sociedad no dispone de unas medidas formalizadas para la mejora de la eficiencia de materias primas ni cuenta con una medición objetiva del consumo de estas. No obstante, en la organización se promueve hacer un uso responsable de ellas.

La Sociedad cuenta con un estudio de minimización de residuos para el período 2019-2023, por lo que las materias primas utilizadas en el proceso productivo forman parte de la gestión de dichos recursos. (Ver apartado 2.2.6 Economía circular y prevención y gestión de residuos).

2.2.3. Consumo de agua

Debido a la naturaleza de la actividad de la Sociedad, no se consume agua durante el proceso productivo.

De forma residual, se utiliza para el consumo humano en las distintas oficinas y delegaciones de la Sociedad. El agua de las oficinas proviene de la red. Para mejorar la eficiencia del consumo de agua, se llevan a cabo tareas de concienciación del uso responsable de agua entre los empleados.

2.2.4. Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero

La Sociedad genera emisiones de CO2 durante su proceso productivo en los quemadores de cabinas de pintura y en la caldera de calefacción/ACS.

Entre las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático, se cuenta con las siguientes:

Acciones para reducir emisiones caldera de calefacción/ACS:

- Campañas de concienciación.
- Sustitución de duchas vestuarios por modelos más eficientes.
- Sistema de recuperación de calor (en estudio).

Acciones para reducir emisiones de CO2 en quemadores cabinas de pintura

- Cambio de quemadores cabina L2 por modelo más eficiente (en estudio).
- Cambio de sistema de secado de quemadores de gas a paneles radiantes endotérmicos (en estudio).

2.2.5. Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica

En lo relativo a la contaminación atmosférica, la Sociedad genera emisiones de CO2 durante su proceso productivo, tal como se ha reflejado en el apartado anterior. Además, los niveles de ruido derivados de la actividad cumplen con los límites expuestos en la legislación aplicable. Comentar en este aspecto, que se realizan mediciones de ruido de manera periódica, todas ellas con un resultado satisfactorio.

Respecto a la contaminación lumínica, la Sociedad no ha llevado a cabo ninguna medida durante el 2019 para prevenir, reducir o reparar la contaminación atmosférica específica relacionada con este aspecto.

2.2.6. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Las actividades de la Compañía en los proyectos dan lugar a la generación de diversos tipos de residuos. La Sociedad cuenta con la autorización de productor de residuos peligrosos (A-3490707/AS/11), por lo que debe presentar anualmente en la Consejería de Medio Ambiente las Declaraciones Anuales de Residuos Peligrosos y, cada cuatro años, los correspondientes Estudios de Minimización de Residuos Peligrosos.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

Actualmente dispone de un estudio formalizado para la gestión y minimización de residuos aplicable para el período 2019-2023. Entre los objetivos básicos del mismo se encuentran los siguientes:

- Abordar la problemática de los residuos desde su fase de generación, tratando de definir e implantar medidas que favorezcan la reducción en origen.
- Potenciar la prevención, reutilización, el reciclado y la valorización de los residuos, así como la optimización de su eliminación final.
- Mejorar las prácticas y procedimientos de gestión medioambiental existentes.
- Tender hacia la conservación de los recursos naturales, utilizar materias primas más compatibles con el medio ambiente y eliminar o reducir la toxicidad de los residuos.
- Adoptar medidas de minimización técnica y económicamente viables, a través de procesos de optimización y rediseño.
- Establecer sistemas de evaluación, control y seguimiento.

Los residuos peligrosos generados son clasificados en tres categorías:

- **Residuos de proceso:** Relativos al proceso productivo. Restos de pintura, disolventes y aceites que no se hayan podido procesar. Además de los envases vacíos utilizados.
- **Residuos de operaciones de limpieza y mantenimiento:** Elementos de limpieza y materiales de protección del personal que se encuentren contaminados por los residuos anteriores.
- **Residuos ocasionales:** En este grupo se encuentran los residuos que se generan de manera puntual a causa de incidencias en el proceso. Se trataría, por ejemplo, del material absorbente utilizado tras producirse un derrame.

La Sociedad cuenta con un registro y medición de los residuos generados, revisado periódicamente.

Desde el inicio de su actividad se han establecido una serie de parámetros a la hora de gestionar los residuos, de acuerdo a la política medioambiental de la compañía, estableciendo para cada tipología de residuo un plan individualizado para su minimización y gestión teniendo en cuenta la cantidad generada de cada uno de los residuos peligrosos y su capacidad de minimización.

Dentro de las acciones para reducir la generación de residuos se encuentran las siguientes:

- Control de inventarios.
- Técnicas de prevención de fugas y derrames.
- Medidas de segregación de residuos mediante la formación al personal sobre su gestión.
- Mantenimiento preventivo de los equipos productivos.
- Inspección periódica de los equipos.
- Campañas de concienciación.
- "Plan for Every Part" para reducir residuos relacionados con embalajes de productos comprados.
- Recogida selectiva de residuos.

El esfuerzo realizado, se ha visto recompensado con una reducción significativa de los residuos generados durante el proceso de fabricación.

Las actividades de la Sociedad tienen una relación prácticamente nula con los alimentos por lo que no se considera un aspecto material y no se incluye información al respecto en este informe.

2.3. Protección a la biodiversidad

La Sociedad entiende que su actividad no afecta directamente a la biodiversidad al no desarrollar sus actividades en un área protegida por lo que no se considera un aspecto material y no se incluye información al respecto en este informe.

3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

3.1. Empleo

La Sociedad tiene una plantilla al cierre del ejercicio 2019 de 1.344 empleados y la plantilla media del ejercicio 2019 ha sido de 1.320 empleados.

La creación de empleo estable y de calidad no es simplemente un compromiso que hemos asumido en tkAS, sino que lo consideramos un deber y una responsabilidad.

El enriquecimiento en la diversidad cultural de nuestra plantilla y la integración de otras nacionalidades es un valor para tkAS. Debido al carácter internacional de nuestro negocio y la dispersión geográfica de nuestras delegaciones contamos con trabajadores de 27 nacionalidades distintas.

Se presentan a continuación la distribución de la plantilla por clasificación profesional, sexo, edad, país y clasificación profesional y los indicadores clave de capital humano de la compañía a fecha 30 de septiembre de 2019:

- **Número de plantilla a cierre por categoría profesional:**

	Número de empleados 2019/2018
Directivo	6
Técnico	221
Administrativo	74
Obreros y subalternos	1.043
Total	1.344

- **Número de plantilla por sexo**

	Número de empleados		
	Hombres 2019/2018	Mujeres 2019/2018	Total 2019/2018
Directivo	6	-	6
Técnico	171	50	221
Administrativo	21	53	74
Obreros y subalternos	1.029	14	1.043
Total	1.227	117	1.344

- **Número de plantilla por edad**

	Número de empleados 2019/2018
Hasta 35 años	619
Entre 35 y 45 años	460
Más de 45 años	265
Total	1.344

THYSSENKRUPP AIRPORT SOLUTIONS, S.A.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

- *Número de plantilla por país*

	Número de empleados 2019/2018
Abu Dhabi	52
Alemania	10
Dubai	75
España	419
Francia	5
India	362
Italia	2
Perú	9
Qatar	369
Suecia	11
Turquía	49
UK	12
Total	1.344

La distribución de la plantilla por modalidades de contrato de trabajo es la siguiente:

- *Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo*

	Número	%
Indefinido	822	61%
Indefinido- Parcial	11	1%
Temporal	497	37%
Temporal - Parcial	14	1%
Total	1.344	100%

- *El promedio anual por tipo de contrato, sexo, edad y clasificación profesional*

	Indefinido		Indefinido - Parcial		Temporal		Temporal parcial		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
< 35 años	293	19	-	1	289	16	-	1	582	37
36 a 45 años	269	40	1	5	141	4	-	-	411	49
> 46 años	175	26	-	4	47	-	12	1	234	31
Total	737	85	1	10	477	20	12	2	1.227	117

	Indefinido		Indefinido - Parcial		Temporal		Temporal parcial		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivo	6	-	-	-	-	-	-	-	6	-
Técnico	135	37	-	4	36	8	-	1	171	50
Administrativo	16	38	-	5	5	10	-	-	21	53
Obreros y subalternos	580	10	1	1	436	2	12	1	1.029	14
Total	737	85	1	10	477	20	12	2	1.227	117

- *Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional*

	Dirección		Técnicos		Administrativos		Obreros y subalternos		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
< 35 años	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
36 a 45 años	-	-	-	-	-	-	4	-	4	-
> 46 años	-	-	-	-	-	-	5	-	5	-
Total	-	-	-	-	-	-	10	-	10	-

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

- **Empleados con discapacidad**

El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio 2018/2019 con discapacidad mayor o igual al 33% ha sido de 10 de los cuales 3 fueron administrativos y 7 obreros y subalternos.

3.2. Empleo

Remuneración media y brecha salarial

- Remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional

	< 35 años		Entre 36 y 45 años		> 46 años		Brecha salarial
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Técnicos	42.398	30.263	52.070	40.477	52.207	45.275	26%
Administrativo	22.174	25.468	29.753	31.176	30.612	32.969	-8%
Obreros y subalternos	13.627	21.800	20.052	21.908	26.593	27.566	-15%

La brecha salarial está calculada considerando la diferencia promedio entre el salario de los hombres y las mujeres sobre el salario de las mujeres.

La Sociedad aplica las remuneraciones que corresponden a cada categoría profesional, con independencia del sexo del empleado.

- Remuneración de los miembros del Consejo de Administración

Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad no han devengado durante el ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2019 remuneraciones por su labor como Administradores. Al 30 de septiembre de 2019 la Sociedad no mantiene saldos deudores ni acreedores con ningún miembro del Consejo de Administración.

Por otra parte, la Sociedad no tiene concedidos anticipos, créditos o préstamos a sus Administradores ni, asimismo, ha contraído compromiso alguno en materia de pensiones, seguros de vida u otros similares a favor de los anteriores y/o actuales miembros del Consejo de Administración, por su condición de tales. Asimismo, durante el ejercicio finalizado a 30 de septiembre de 2019 los miembros del Consejo de Administración no han realizado ningún tipo de operaciones con la Sociedad ni con sociedades del Grupo.

3.3. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria, ya que la duración del trabajo y su distribución puede afectar a la calidad de vida en el mismo y a la vida extralaboral. Precisamente, en función de este tiempo de trabajo va a estar el tiempo libre para dedicarlo a la vida familiar, el ocio y la vida social, por lo tanto, se puede decir que es un elemento que determina el bienestar de los trabajadores.

tkAS organiza el tiempo de trabajo teniendo en cuenta lo anterior y también condicionado por los objetivos que la empresa debe cubrir, tales como máximo aprovechamiento de recursos, adaptación a la demanda del mercado, disminución de los tiempos improductivos o simplemente razones de productividad y competitividad.

En la compañía tenemos diversos horarios dependiendo del país y la actividad o servicio que presta la empresa.

En función de lo que marque el convenio y la legislación general del país, la empresa establece los horarios y los descansos correspondiente. A principios de año y teniendo en cuenta las horas anuales establecidas en cada país y/o convenio se marca un calendario anual estableciendo los días de descanso o compensatorios correspondientes.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

En términos generales existen 3 tipos de horarios:

- Personal de oficina: trabaja de lunes a viernes en horario diurno. Jornada partida en horario de 8.00 a 17.30 de lunes a jueves con una hora para comer y una hora de flexibilidad entre las 8.00 y las 9.00 para iniciar la jornada. Lo viernes se trabaja solo por la mañana de 8.00 a 14.00. También se disfruta de una jornada de verano del 15 de junio a 10 de septiembre en la que el horario de oficina es de 7.30 a 15.00 también con una hora de flexibilidad en la hora de entrada.
- Personal de taller: Jornada continua a turnos. El número de turnos (2: mañana y tarde o 3: noche) se adaptan en función de la carga de trabajo. Los horarios son:
 - o Mañana: de 7.00 a 15.05
 - o Tarde: de 15.05 a 23.10
 - o Noche: de 22.55 a 7.00
- Personal técnico que trabaja en los aeropuertos: Trabajo por cuadrantes estableciendo los turnos necesarios para cubrir de forma ordena y respetando los descansos correspondientes los servicios acordados con el cliente.

Hay trabajadores con jornadas parciales que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar.

En todo momento, la organización del tiempo de trabajo vela por la seguridad y salud de los trabajadores respetando rigurosamente el descanso entre jornadas y la racionalidad de los horarios de trabajo para poder conciliar la vida personal con la laboral.

En lo que respecta a la desconexión laboral, la Sociedad no dispone de procedimientos específicos al respecto, pero trabaja en fomentar la conciliación laboral y personal de todos sus empleados.

• **Número de horas de absentismo**

	Horas absentismo	% Absentismo
Total causa	42.648	5,78%

	Horas absentismo	% Absentismo
Enfermedad	25.332	59%
Accidente laboral	1.202	3%
Otros	16.114	38%

3.4. Salud y seguridad

La Seguridad y Salud Laboral de nuestros empleados es fundamental para tk Airport Solutions S.A. Por ello se realizan exámenes preventivos de salud periódicamente para todos los empleados. La compañía cuenta con un servicio de prevención propio para las especialidades de seguridad y ergonomía y un servicio de prevención ajeno para las especialidades de higiene y salud laboral. La compañía cuenta con los servicios de salud de una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para proporcionar una atención sanitaria personalizada y de calidad con la mayor rapidez posible.

La empresa tiene un concierto en materia de Servicio de Prevención con Cualtis. Además de otros servicios este concierto contempla los servicios de un botiquín con un médico varias horas al día que cubre la primera asistencia de los trabajadores de la empresa.

thyssenkrupp Airport Solutions está certificada en todo su alcance en la norma OHSAS 18001, y actualmente se está en proceso de transición para tener la certificación en la norma ISO 45001:2018. Además, para garantizar la correcta implantación del sistema de gestión y su adecuación a los objetivos establecidos se realizan auditorías internas de seguridad

Se entiende por prevención el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Se entiende como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Se consideran daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

La norma marco de referencia es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de prevención de riesgos laborales (LPRL), con la que tkAS cumple rigurosamente.

La LPRL, en su artículo 14, establece de forma expresa el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone un correlativo deber del empresario de protección de sus trabajadores frente a los riesgos laborales.

tkAS aplica los principios de la acción preventiva, que son los que contempla el artículo 15 de la LPRL:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Además, la compañía toma en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud laboral en el momento de encomendarles las tareas.

Pilares básicos de la gestión preventiva que aplica tkAS son los siguientes:

- Integrar las actuaciones de prevención de riesgos laborales dentro del sistema de gestión general de la empresa, al mismo nivel que la actividad productiva, de calidad, medioambiental, comercial, etc.
- Diseñar e implantar un plan de prevención, entendido éste como un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, como instrumento de integración.
- Evaluar los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores y planificar la actividad preventiva que se derive de dicha evaluación, como instrumentos esenciales de diseño e implantación del Plan de Prevención anterior.
- La debida formación e información de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral para que estén en condiciones de conocer los riesgos a los que están expuestos en su puesto de trabajo y poder combatirlos, así como para que puedan colaborar con el empresario en la mejora continua en esta materia.
- La consulta y participación de los trabajadores en todas aquellas cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral en el ámbito de la empresa.

Los objetivos buscados por la compañía en esta materia son:

- Disminución de accidentes, incidentes y daños derivados del trabajo, así como sus consecuencias humanas, económicas y legales.
- Lugares de trabajo seguros y saludables.
- Trabajadores más satisfechos e implicados con la empresa. Mejora del clima laboral.
- Aumento de la productividad. Disminución de desperdicios productivos en sentido amplio.
- Aumento de la competitividad e imagen de empresa e impulsar el desarrollo del proyecto empresarial.
- Cumplir la legislación vigente en materia de seguridad y salud laboral y evitar las consecuencias legales de los incumplimientos de la misma.

Tipos de accidentes y enfermedades profesionales

El número de accidentes laborales durante el ejercicio 2019/2018 ha sido de 9, todos ellos de hombres. El 100% de los accidentes han sido calificados como leves y no ha habido ninguna muerte por accidente laboral en 2019/2018. El índice

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

Frecuencia: 3,3 en las delegaciones y 8,8 en la fábrica de Mieres y el Índice Gravedad ha sido de 0%. Se han detectado 2 enfermedades profesionales a lo largo del ejercicio, las dos en hombres.

3.5. Relaciones sociales

La Sociedad defiende la libertad de asociación al derecho de empresarios y trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades.

La negociación de los convenios colectivos en España es el principal mecanismo de determinación de los ingresos salariales, del tiempo de trabajo, y de otras condiciones laborales para la mayoría de los asalariados.

Desde tkAS se apoya y reconoce las figuras de representación social que corresponda en cada caso, según la legislación local y las características del centro de trabajo.

El 100% de los empleados que trabajan para la compañía en alguno de los centros de España están cubiertos por los convenios colectivos aplicables. En el caso concreto de Asturias, la empresa cuenta con un convenio propio que es negociado entre los trabajadores de la empresa periódicamente. En el centro de Asturias la empresa cuenta con un comité de empresa formado por 12 miembros representando a dos sindicatos mayoritarios en España: CC.OO y UGT. El comité de empresa de tkAS constituye un órgano activo y presente en las decisiones laborales de la empresa, involucrándose en las cuestiones laborales de la empresa.

En términos generales en lo que respecta al resto de centros de trabajo de la compañía, los trabajadores se encuentran cubiertos por el convenio colectivo sectorial aplicable.

En cuanto a los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos, sin perjuicio de lo recogido en cada convenio colectivo, es de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores cuentan, en función de su número en cada empresa, con delegados de personal, que ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos. Dichos delegados tienen derecho a ser informados y consultados por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.

Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario los representantes de los trabajadores sobre una cuestión determinada.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, la compañía actúa con espíritu de cooperación, en cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores disfrutan de una serie de garantías legales en caso de sanciones y tienen prioridad de permanencia en la empresa respecto a los demás trabajadores, así como mayor protección ante despidos y no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación. Tienen derecho a expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolas a la empresa y disponen de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

A continuación, se detalla el listado de convenios colectivos aplicados a los trabajadores de tkAS, todos están cubiertos en el ámbito de la seguridad y salud, tal y como se detalla en el apartado específico de este informe dedicado a dicha materia:

- Nº 330003772012002 Asturias: Convenio thyssenkrupp Airport Systems S.A.
- Nº 33000695011979 Asturias: Convenio colectivo para la industria del metal del Principado de Asturias.
- Nº 28003715011982 Madrid: Convenio colectivo del sector de la industria y servicios e instalaciones del metal.
- Nº 35001005011981 Las Palmas: Convenio Colectivo de la siderometalúrgica de la provincia de Las Palmas.
- Nº 99002755011981 Barcelona Moncada: Convenio colectivo nacional de empresas de Ingeniería y Oficina de Estudios técnicos.
- Nº 08002545011994 Barcelona El Prat: Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

- N° 15000825011982 A Coruña: Convenio Colectivo de industria siderometalúrgica de la provincia de A Coruña.
- N° 07000755011981 Palma de Mallorca: Convenio colectivo del metal de las Islas Baleares
- N° 33003772012002: Convenio colectivo de thyssenkrupp Airport Solutions S.A: Germany Branch: Venband der Metall-Und Elektro Unternehmen HessenE.V Frankfurt am main.
- France Branch: Metallurgie Region Parasienne
- Italy Brach: Metalmeccanico Industria
- Trelleborg Branch: Teknikavtalet if Metall-Teeknikavtalet Unionen / Sverige / Ingenjorer / Ledarna Formación

El 100% de los trabajadores de tkAS en aquellos países donde existe la regulación a través de convenios colectivos de empresa o sectoriales están bajo las directrices de estos convenios de aplicación que se describen más arriba. El porcentaje de trabajadores que se encuentran en estos países es el 33,26%.

3.6. Formación

La formación continua del equipo es una de nuestras características diferenciales. Ponemos el foco en la necesidad de especialización de nuestros profesionales para garantizar la excelencia en el servicio ofrecido a los clientes y contar con un equipo preparado. Consideramos la formación del personal un aspecto fundamental, pues aporta un valor que refuerza la atención diaria de nuestros profesionales a los clientes y nos diferencia como empresa. Contamos con acciones y programas adaptados a cada puesto de trabajo, a los que se suman acciones formativas ejecutivas y flexibles, diseñadas para informar sobre las novedades que se producen en cada área.

Se realiza un esfuerzo de formación interna continua por parte de los profesionales más experimentados en todos los ámbitos. En las funciones más específicas y menos comunes en el mercado relacionados con nuestro producto, muy específico y técnico. Por ese motivo la formación recibida por las nuevas incorporaciones es especialmente cuidada. Los datos de formación por categoría profesional en España son los siguientes:

<u>Categoría</u>	<u>Total horas de formación</u>
Directivo	107
Técnico	4.166
Administrativo	1.262
Obreros y subalternos	1.410
Total	6.945

La Sociedad no dispone de datos de formación en los establecimientos permanentes pero en ningún caso son significativos en relación a la formación facilitada en España.

3.7. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

tk Airport Solutions queremos continuar creciendo al tiempo que generamos oportunidades y un mejor nivel de vida de quienes nos rodean. Por ello, hacemos partícipes de nuestro modelo de negocio a los colectivos más vulnerables, de manera directa a través de su contratación y eliminando barreras arquitectónicas en nuestras instalaciones.

Nuestro compromiso con la sociedad nos ha llevado a avanzar en un modelo de negocio sin barreras y accesible. Tanto en las nuevas instalaciones como en las obras de renovación o reforma, se adaptan los espacios de la manera más adecuada a los trabajadores y clientes con capacidades diferentes, asegurando así el acceso a todos ellos.

3.8. Igualdad

En tkAS se trabaja para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. Luchar contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo es una prioridad en nuestra empresa. tkAS promueve la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

La empresa no permite la discriminación por embarazo o maternidad y se facilitan los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La Sociedad concede de acuerdo con la legislación vigente permisos retribuidos y no retributivos relativos a la maternidad, paternidad y lactancia, así como lo relativo a las reducciones de jornada a los que tienen derecho los empleados de tkAS, en la mayoría de los casos mejorando la legislación general de aplicación.

De cara a preservar todos estos derechos relacionados con la igualdad y cumplir con la legislación vigente tkAS tiene en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidad que fue acordado y está siendo ejecutado a través de una comisión paritaria entre miembros del comité y la empresa.

Este plan de igualdad se firmó en diciembre del 2018 y cuenta con las siguientes medidas:

- Creación de la comisión de seguimiento de Igualdad
- Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género
- Otorgar, a las mujeres víctimas de violencia de género, preferencia para ocupar vacante fuera del lugar de residencia habitual
- Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género
- Definir e implantar un sistema objetivo para el cálculo de la retribución variable que garantice la igualdad
- Implementar en el programa tk Talents
- Realizar un análisis retributivo, basado en los criterios establecidos por el modelo organizativo de la compañía
- Comunicación interna a todos los empleados/as del Plan de Igualdad
- Elaborar una lista de propuestas que mejoren la conciliación entre la vida personal y profesional
- Elaborar un Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo
- Elaborar y difundir una guía de entrevista que oriente a las personas involucradas en la selección.
- Incorporar un texto específico en la plantilla de las vacantes internas
- Incluir en el procedimiento de selección, el respeto y compromiso por la igualdad de oportunidades
- Habilitar un buzón de sugerencias destinado a RRHH
- Difundir, a través de un folleto informativo y/o canales de comunicación internos, los derechos y medidas de conciliación
- Ofrecer a los empleados ticket restaurantes y guarderías con beneficios fiscales como retribución flexible.
- Establecer una campaña de concienciación sobre la racionalización horaria
- Incorporar contenidos sobre igualdad, en cursos de habilidades dirigido para los mandos y managers
- Formar y sensibilizar en igualdad y sesgos inconscientes a las personas involucradas en selección
- Impulsar desde tkAS, acuerdos específicos con asociaciones, instituciones y fundaciones que contribuyan a aumentar la presencia de hombre o mujeres donde estén con menor representación
- Programar acciones informativas sobre Diversidad, Igualdad de Oportunidades y su impacto en los procesos de gestión de personas
- Realizar sesiones informativas y de sensibilización dirigidas a toda la plantilla, sobre los permisos relacionados con la conciliación
- Elaborar un Manual de Estilo de comunicación
- Incluir en el Plan de Acogida información sobre Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo
- Formar e informar a los empleados/as sobre la necesidad de prevenir situaciones de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo
- Análisis, integración y difusión de un paquete de beneficios para los empleados
- Difundir externamente el compromiso con la igualdad de Oportunidades
- Llevar un registro de las personas acogidas a los distintos tipos de medidas de conciliación
- Realizar muestreos salariales bienales segregados por género
- Definición y puesta en marcha de un Sistema de evaluación de desempeño para el personal FC
- Establecer las bases para crear una estructura retributiva que garantice la equidad interna según el género
- Homogeneizar el lenguaje utilizado en la publicación de las vacantes
- Firmar acuerdos con organismos oficiales (compromiso de tkAS con la Igualdad de Oportunidades)
- Firmar el acuerdo de compromiso contra la violencia de género con el Ministerio de Igualdad y Asuntos Sociales
- Incorporar preguntas sobre igualdad de oportunidad y conciliación en encuestas

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

Por otro lado, la empresa cuenta con un protocolo para identificar, evitar, controlar y gestionar los procesos de acoso general o por razón de género.

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado/a en razón de su sexo. Todos los trabajadores/as tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad.

Por tanto, en consonancia con la legislación vigente los Comités de Empresa y/o representantes de los/as trabajadores/as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

- a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por razón de sexo.
- b) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.
- c) Que ningún/a trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medida que comporte un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de sexo.
- d) Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a, sancionado/a o despedido/a por cuestiones relativas a su intimidad siempre que no afecten a la actividad laboral.

4. ÉTICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

4.1. Ética y derechos humanos

En el ámbito de actuación de la Sociedad, no se detectan riesgos relevantes relacionados con el incumplimiento de los Derechos Humanos. No obstante, la Sociedad está comprometida con el respeto a los Derechos Humanos en todas sus actividades.

Durante el ejercicio 2018/2019 no se ha recibido denuncia alguna por casos relacionados con la vulneración de los Derechos Humanos.

La sociedad posee un Código de Conducta en el cuál se exponen determinados apartados relativos a la ética empresarial y al comportamiento de los empleados con la sociedad y en el entorno laboral, entre los que destacan los siguientes:

Comportamiento entre los empleados.

Tiene en cuenta los siguientes principios:

- **Igualdad de derechos y no discriminación:** Una cultura de igualdad de oportunidades, de confianza recíproca y respeto mutuo es de gran relevancia para nosotros. Promovemos la igualdad de oportunidades y prohibimos la discriminación en la contratación de los empleados, así como en casos de ascenso o concesión de medidas de promoción o de formación continua. Nuestros empleados reciben el mismo tratamiento sin distinciones por razón de sexo, edad, color de la piel, cultura, origen étnico, identidad sexual, discapacidad, religión o ideología.
- **Derechos de los empleados y derechos humanos:** Respetamos los derechos humanos reconocidos internacionalmente y promovemos su observancia. Rechazamos categóricamente cualquier forma de trabajo forzado o infantil. Reconocemos el derecho de todos los empleados a crear y ser miembros de sindicatos y representaciones laborales sobre una base democrática, en el marco de las regulaciones nacionales. A todos los empleados se les reconoce el derecho a una remuneración adecuada. La remuneración y las demás prestaciones (prestaciones sociales) equivalen como mínimo a las correspondientes normas legales nacionales o locales, o al nivel de los sectores/áreas económicas y regiones nacionales.
- **Cooperación con los representantes de los trabajadores:** Para ThyssenKrupp la cooperación estrecha y basada en la confianza con los representantes de los trabajadores es una parte integral determinante y un pilar seguro en la política empresarial. La confianza recíproca y la cooperación mutua constituyen la base de un diálogo abierto y constructivo, caracterizado por el respeto mutuo.

Los directivos de la Sociedad tienen la especial función de servir de ejemplo y dejan valorar su actuación, en particular medida, por el Código de Conducta. Son las primeras personas de contacto para dilucidar dudas respecto al entendimiento de las estipulaciones. Además, son los encargados de garantizar que todos los empleados conozcan y comprendan el Código de Conducta.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

En el marco de sus tareas directivas previenen conductas inaceptables o adoptan medidas adecuadas para impedir, dentro de su ámbito de responsabilidad, el incumplimiento de las normas. La buena cooperación basada en la confianza entre los trabajadores y los directivos se evidencia en la información sincera y abierta y el apoyo recíproco.

El Código de Conducta, se encuentra a disposición de todos los empleados de la Sociedad y también de terceros interesados (clientes, proveedores, etc.). La Sociedad, además ha abierto un canal para cualquier aclaración denominado Whistleblower que también se encuentra a disposición de todos los empleados del Grupo, con el fin de que puedan comunicar casos de corrupción o de infracción de las leyes antitrust que afecten a las personas y las empresas del Grupo, tratándose toda la información de manera confidencial.

4.2. Medidas para la lucha contra la corrupción y soborno

La Sociedad apuesta por la competencia tecnológica, la innovación y la orientación al cliente, y por unos empleados motivados y responsables. Estos factores constituyen la base de nuestra buena reputación y del éxito económico a largo plazo del Grupo a escala global. Uno de los objetivos principales es entablar relaciones estables con nuestros socios comerciales, fundamentadas en la calidad convincente de nuestros productos y servicios y en nuestro compromiso inequívoco con el comercio equitativo. Competimos de manera leal por los contratos, y no ofreciendo ventajas inapropiadas a otros. Nuestras decisiones comerciales no están influidas por intereses privados ni por beneficios personales.

Durante el año fiscal 2018/19 y como en años anteriores, thyssenkrupp Airport Solutions, SA ha seguido las indicaciones del Programa del Grupo thyssenkrupp en materia de Cumplimiento Normativo (Compliance).

Con su Programa de Compliance, thyssenkrupp ha adoptado medidas de amplio alcance para garantizar el cumplimiento de las normas sobre corrupción y libre competencia, así como las directivas del Grupo basadas en dichas normas. No tolerando las infracciones, y éstas conllevan sanciones contra las personas implicadas. Todos los miembros de la Junta Directiva, los gerentes, directivos y demás empleados deben ser conscientes de los enormes riesgos que las infracciones en materia de corrupción o libre competencia pueden suponer tanto para thyssenkrupp como para ellos a título individual.

El cumplimiento de las normas y disposiciones es el principio base de un comportamiento económico responsable. Respetando en todo momento las prohibiciones vigentes y cumplimos con nuestras obligaciones, aun cuando ello conlleve desventajas económicas a corto plazo o dificultades para la empresa o para personas determinadas. En tanto que las normas nacionales presenten normas más restrictivas que las disposiciones vigentes de thyssenkrupp, tendrá prioridad el derecho nacional.

En thyssenkrupp las decisiones comerciales se toman exclusivamente en interés de la empresa. Los conflictos de intereses de contenido privado o las actividades económicas externas o de cualquier otro tipo, incluidas las de parientes o personas cercanas o de organizaciones, deben ser evitadas ya desde su inicio.

Con el fin de evitar que nuestros empleados incumplan la normativa de anticorrupción y antimonopolio, el grupo tk AG desarrolló los siguientes cursos de formación online:

- Anticorrupción
- Antimonopolio
- Protección de datos
- Compliance en compras

Al igual que todas las empresas del Grupo thyssenkrupp, durante el año fiscal 2018/19 se identificó y registró a los cursos formativos pertinentes a aquellos empleados que podrían entrar en contacto con asuntos antimonopolio y/o corrupción. Asimismo, se hizo un seguimiento con el fin de asegurarnos que todos los cursos se completaban a su debido tiempo. Trimestralmente se enviaron informes a la empresa matriz donde se pueden ver los porcentajes de realización de los cursos ya mencionados.

Los empleados fueron informados por medio de pósteres en la zona de las impresoras de los contactos para casos Compliance, así como de los diferentes canales para solicitar guía o reportar casos que incumplan la normativa.

El Compliance Manager de la Sociedad completó el curso "Role and Responsibilities of Compliance Managers" y ofreció asesoramiento apoyado por la Regional Compliance Officer en aquellas cuestiones en las que los empleados precisaron guía con el fin de observar la normativa de Compliance y, a su vez, distribuyó a los empleados y lideró la implementación de las políticas y guías de Compliance, como la Directiva Europea sobre secretos comerciales y la Regulación del uso de subcontratistas.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

El grupo thyssenkrupp espera que todos sus empleados, sea cual sea su nivel y su posición jerárquica dentro del grupo, cumplan las leyes anticorrupción aplicables, así como esta regulación sobre la prevención de la corrupción.

Evitar conflictos de interés

El grupo espera de todos sus empleados que tomen decisiones comerciales exclusivamente en defensa del interés de thyssenKrupp. Los conflictos de interés pueden derivarse de cualesquiera intereses personales que estén relacionados o entren en conflicto con la ejecución del trabajo para thyssenKrupp.

Por estos motivos, los empleados deben presentar una declaración por escrito a sus superiores y al Compliance Officer responsable o al Compliance Officer regional, en la que se detallen todos los conflictos de interés.

Prohibición de la corrupción activa

Ningún empleado de thyssenkrupp puede ofrecer, prometer, conceder o aprobar ventajas de ningún tipo a los socios comerciales, a los clientes ni a ningún otro tercero, que estén destinadas a conseguir un tratamiento preferente en la concesión de contratos o de otro tipo de negocios. Es irrelevante si dichas ventajas se conceden efectivamente o en teoría de manera directa o indirecta, p. ej., mediante el uso de un comisario, asesor, agente, intermediario, socio comercial o cualquier otro tercero.

Prohibición de la corrupción pasiva

Los empleados de thyssenkrupp no deben abusar de su posición profesional para solicitar, aceptar o que les sean prometidas ventajas. Esto también se aplica a aquellas ventajas que favorezcan a familiares, amigos, conocidos, organizaciones, etc. («Personas Allegadas»).

Trato con los cargos públicos

Los empleados de thyssenkrupp no deben ofrecer, prometer, conceder ni aprobar ningún tipo de ventajas destinadas a cargos públicos. Solo están permitidos los regalos promocionales habituales de aceptación general y los actos de hospitalidad cuyo pequeño valor pueda ser verificado. También está prohibido sobornar o efectuar pagos de facilitación a cargos públicos. Los sobornos y los pagos de facilitación son pagos improcedentes cuya finalidad es acelerar o facilitar de otro modo un acto oficial.

La Sociedad no financia ni realiza contribuciones, ni directa ni indirectamente, a partidos políticos ni a ninguno de sus miembros o candidatos.

Invitaciones y regalos

Las invitaciones y los regalos no se deben utilizar de forma inapropiada para influir en las decisiones de los socios comerciales, los clientes o los cargos públicos. Por lo tanto, solo se podrán aceptar o conceder invitaciones y regalos si el motivo y el alcance son razonables, p. ej., de poco valor y de acuerdo con las prácticas comerciales locales habituales. Para evitar que exista la sospecha de que se intenta influir en las decisiones comerciales, se deben aplicar normas estrictas al considerar el valor y las costumbres locales. La aceptación de invitaciones a actos deportivos, culturales o similares que no estén relacionados directamente en el tiempo y el espacio con las obligaciones laborales de un empleado o que incluyan a Personas Allegadas, requiere de la aprobación previa del superior.

Donaciones y patrocinios

En lo relativo a donaciones y patrocinios, se deben aplicar los requisitos vinculantes de la versión actual de la Group Regulation sobre actividades de responsabilidad social corporativa, afiliación a asociaciones profesionales y compra de entradas.

No se han realizado aportaciones a asociaciones, fundaciones y otras entidades durante el ejercicio.

Comportamiento en caso de duda

En caso de duda acerca de la admisibilidad de una forma de proceder particular, o si dicha forma de proceder puede dar la sensación de corrupción («aparición de prácticas indebidas»), tal forma de proceder debe ser evitada. Como alternativa, y antes de tomar ninguna medida, se deben facilitar los detalles del caso a un Compliance Officer para su valoración jurídica, debiendo tomar en consideración sus recomendaciones y directrices.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

La sociedad no ha realizado durante el ejercicio 2018/2019 aportaciones a Fundaciones o entidades sin ánimo de lucro.

5. SOCIEDAD

5.1 Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Relaciones con la comunidad

La Sociedad apoya y contribuye al desarrollo sostenible de las comunidades locales como contribución de valor a la sociedad.

El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local de las áreas que opera es significativo siendo un generador de empleo estable y de calidad en cada uno de los países en los que se encuentra presente.

Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales

Las relaciones que la Sociedad mantiene con los Organismos Públicos se realizan en el marco de la más estricta legalidad, transparencia y colaboración y se esfuerza por mantener canales de diálogo fluidos con ellos.

Las acciones de asociación o patrocinio

La Sociedad no realiza patrocinios. Las asociaciones a las que pertenece la Sociedad son las siguientes:

- Federación de empresarios del metal y afines del principado de Asturias. España
- Asociación de empresarios del polígono de Baiña. España
- Comité Nacional Aeroespacial (CNT28). España
- Airports Council International. Canadá
- German Airport Technology & Equipment. Alemania
- Club Asturiano para la Calidad. España
- Asociación para el Progreso de la Dirección. España
- Welding Development. España
- Unfallschaden Verband Essen. Alemania
- SAE International Membership. Estados Unidos

5.2 Subcontratación y proveedores

La Sociedad reconoce el valor de contratar proveedores para entregar consistentemente proyectos de calidad dentro del tiempo y las limitaciones presupuestarias. Empleando subcontratistas, se compromete a garantizar que haya transición de nuestro propio trabajo y cualquier trabajo subcontratado y no hacer distinción entre nuestros empleados propios y de otras compañías cuando se trata de salud y seguridad y cumplimiento.

Cualquier persona que trabaje para nuestras operaciones por contrato o de manera temporal debe estar adecuadamente protegido contra riesgos de salud y seguridad y deberá asegurar los mismos estándares de cumplimiento.

Para poder trabajar con TKAS, los proveedores deben firmar nuestro Código de conducta para proveedores o cumplir con estándares equivalentes. El Código de conducta del proveedor aborda los posibles riesgos e impactos negativos a lo largo de la cadena de suministro, incluidas áreas como los derechos humanos, condiciones de trabajo justas, protección del medio ambiente, lucha contra la corrupción y transparencia en el origen de los minerales de conflicto.

La regulación contiene requisitos integrales para el uso de subcontratistas y su objetivo es asegurarse de que se cumplan los siguientes objetivos:

- Comprobar que todos los subcontratistas estén sujetos a los más altos estándares de salud y seguridad para poder cumplir con nuestro ambicioso objetivo "Cero accidentes" y para observar y monitorear continuamente el desempeño del subcontratista con respecto a la identificación, mitigación y evitación de cualquier riesgo de salud y seguridad
- Los subcontratistas deben ser seleccionados en función de su experiencia técnica y capacidad de entrega proporcionando un trabajo de alta calidad con los mismos estándares, incluyendo salud y seguridad, así como Cumplimiento e Integridad - que nos proponemos.
- Disponibilidad de varios subcontratistas aprobados capaces de proporcionar trabajos similares, comprobando que los precios, la calidad y la entrega sigan siendo competitivos y satisfactorios.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

- Comprobar que todos los subcontratistas completen una selección y calificación integral proceso, incluida la presentación de información y documentos de respaldo y el reconocimiento del Código de conducta para proveedores de thyssenkrupp.
- Comprobar que todo el trabajo del subcontratista se rija por un sistema integral y armonizado de acuerdos de servicio que cumplirán los requisitos establecidos por thyssenkrupp.
- Verificar que existan los procedimientos correctos para garantizar la adhesión a thyssenkrupp, garantizando continuidad para nuestros clientes.
- Validar que el desempeño del proveedor se evalúe a intervalos regulares y que se proporciona retroalimentación al subcontratista para lograr una mejora continua y para proporcionar sanciones en caso de infracciones, negligencia de seguridad y salud requisitos y bajo rendimiento.

El uso de proveedores debe cumplir en todos los casos con las normas y directrices de Cumplimiento del Grupo. Basado en el estándar de criterios de riesgo de todo el grupo, más de 170 auditorías de sostenibilidad se han llevado a cabo desde el Grupo en el ejercicio 2018/2019, verificando que se cumplen con los principios anteriores. En caso necesario, se acuerdan medidas de mejora durante las auditorías y luego se realiza un seguimiento. Los temas importantes en este ejercicio auditado fueron las horas de trabajo, la seguridad laboral y la documentación de los procesos comerciales. De esta forma, apoyamos el desarrollo de proveedores y reducimos nuestros riesgos y posibles impactos negativos a lo largo de la cadena de suministro.

Las empresas deben asegurarse de que los proveedores estén informados sobre los requisitos de cumplimiento de la Sociedad.

Además, el proveedor proporcionará a la Sociedad un cuestionario de cumplimiento completo. La Sociedad revisará el cuestionario de cumplimiento y completará el cumplimiento. El cuestionario de cumplimiento completado se archivará y almacenará por la Empresa.

La Sociedad ha realizado durante el ejercicio 9 auditorías de calidad a sus proveedores 7 de ellas con un resultado satisfactorio y 2 de ellas con mejoras a incluir por parte de los proveedores para continuar en la cadena de suministro de la Sociedad.

También debe incluirse una Cláusula general de cumplimiento / auditoría en cada acuerdo contractual con los Subcontratistas.

Además, los siguientes principios principales deben cumplirse estrictamente al hacer negocios con cualquier subcontratista:

- **Objetividad:** los subcontratistas deben seleccionarse en función de criterios objetivos
- **Segregación del deber / principio de cuatro ojos:** tkAS deben implementar procesos que aseguran el cumplimiento de la segregación de deberes y el principio de cuatro ojos (según lo regulado en la Política de grupo de control dual) al contratar subcontratistas. Se debe evitar cualquier aparición de un conflicto de intereses o comportamiento corrupto.
- **Transparencia / Documentación:** todas las decisiones con respecto a la selección, la negociación y la decisión final de abastecimiento deben documentarse adecuadamente para permitir un seguimiento transparente por parte de terceros.
- **Integridad:** la empresa debe garantizar la integridad en todo momento al realizar negocios con subcontratistas.
- **Confidencialidad:** toda la información puesta a disposición de los Subcontratistas por tkAS Companies debe ser tratado de manera confidencial. La compañía debe asegurarse de que existan acuerdos de confidencialidad adecuados con la Compañía de subcontratistas.
- **Conciencia antimonopolio:** en caso de que el subcontratista sea un competidor real o potencial de tkAS, se observarán las normas antimonopolio en particular con respecto al intercambio de información sobre precios, proyectos, márgenes, costos y cualquier otra información comercialmente sensible.
- **Adhesión estricta a todas las leyes, regulaciones y pautas y políticas aplicables.** La empresa debe garantizar el cumplimiento estricto de todas las leyes, regulaciones y pautas y políticas tkAS aplicables en todo momento y son responsables de supervisar a los subcontratistas con respecto a dicho cumplimiento estricto.

5.3 Consumidores

Medidas para la seguridad y salud de los consumidores

El proceso de fabricación no tiene ningún aspecto que pueda producir algún tipo de daño en la salud de los usuarios de las nuestras soluciones aeroportuarias. Nuestros procesos incluyen rigurosos controles de calidad, salud y seguridad.

La sociedad no ha recibido durante el ejercicio 2018/2019 ninguna reclamación relacionada con la seguridad y salud de los consumidores.

THYSSENKRUPP AIRPORT SOLUTIONS, S.A.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

Reclamaciones

A través de un registro exhaustivo mediante una aplicación, la Sociedad recibe las reclamaciones por parte del cliente y se encarga de satisfacerlas y gestionarlas de la manera más eficiente a través de las diferentes divisiones y equipos repartidos en todo el mundo. La totalidad de las mismas son cuantificadas y se valora el impacto de cada una de ellas.

5.4 Subvenciones recibidas e información fiscal

La Sociedad tributa en el Impuesto de Sociedades en régimen de consolidación fiscal formando parte del grupo fiscal nº 9/94 cuya sociedad dominante es thyssenkrupp AG. El detalle del impuesto sobre beneficios pagados país por país es el siguiente:

<u>País</u>	<u>Pagos realizados</u>
España	1.074.868
Francia	31.308
Suecia	57.427
Finlandia	13.690
India	17.206
Alemania	49.275
Perú	21.186
Total	1.264.960

Durante el ejercicio 2018/2019 la Sociedad no ha recibido subvenciones. El importe de subvenciones contabilizado a 30 de septiembre de 2019 por importe de 1.861.514 euros se corresponde con distintas subvenciones otorgadas en ejercicios anteriores.

Anexo I - Tabla de trazabilidad Ley-GRI

Índice de contenidos requeridos 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.

Ámbitos generales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia
Modelo de negocio	<p>Descripción del modelo de negocio del Grupo, que incluirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Entorno empresarial – Organización y estructura – Mercados en los que opera – Objetivos y estrategias – Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución 	<p>GRI 102-1 Nombre de la Compañía</p> <p>GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios</p> <p>GRI 102-3 Ubicación de la sede</p> <p>GRI 102-4 Ubicación de las operaciones</p> <p>GRI 102-6 Mercados servidos</p> <p>GRI 102-7 Tamaño de la organización</p>	I
Políticas y Resultados de esas Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo así como los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes	103 Enfoque de Gestión de cada ámbito	I
Riesgos a CP, MP y LP	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos.	<p>103 Enfoque de Gestión de cada ámbito</p> <p>102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades</p>	I

Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia
Global Medio Ambiente	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	<p>GRI 103 Enfoque de Gestión de medioambiente</p> <p>GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución</p>	Apartado 2.1.
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		Apartado 2.1.
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		Apartado 2.1.
	Aplicación del principio de precaución		Apartado 2.1.
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		Apartado 2.1.
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 103: Enfoque de Gestión emisiones / biodiversidad	Apartado 2.1.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

Economía circular y prevención y gestión de residuos	Economía circular	GRI 103: Enfoque de Gestión de efluentes y residuos / economía circular	Apartado 2.2.
	Residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 103: Enfoque de Gestión de efluentes y residuos / economía circular GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	Apartado 2.2.
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 103: Enfoque de Gestión de efluentes y residuos / economía circular	Apartado 2.2.
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Extracción de agua por fuente	Apartado 2.2.
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	GRI 103: Enfoque de Gestión materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	No se desglosa.
	Consumo , directo e indirecto, de energía medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	GRI 103: Enfoque de Gestión de energía GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	Apartado 2.2.
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas COMO resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	GRI 103: Enfoque de Gestión de emisiones GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Apartado 2.2.
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 103: Enfoque de Gestión de Emisiones	Apartado 2.2.
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 103: Enfoque de Gestión de Emisiones	Apartado 2.2.
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 103: Enfoque de Gestión de biodiversidad	Apartado 2.3
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	

Cuestiones sociales y relativas al personal

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 103: Enfoque de Gestión de empleo	Apartado 3.1.
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Apartado 3.1.
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Apartado 3.1.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

		GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Apartado 3.1.
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Apartado 3.2.
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	GRI 103: Enfoque de Gestión empleo GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Apartado 3.2.
	La remuneración media de los consejeros y directivos desagregada por sexo,	GRI 103: Enfoque de Gestión empleo	No se desglosa
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 103: Enfoque de Gestión empleo	Apartado 3.3.
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Apartado 3.1.
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 103: Enfoque de Gestión empleo	Apartado 3.3.
	Número de horas de absentismo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	Apartado 3.3.
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 103: Enfoque de Gestión empleo	Apartado 3.3.
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103: Enfoque de Gestión empleo	Apartado 3.4.
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	Apartado 3.4.
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 103: Enfoque de Gestión Relaciones trabajador empresa	Apartado 3.5.
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	Apartado 3.5.
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Temas de Salud y Seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	Apartado 3.5.
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103: Enfoque de Gestión formación y enseñanza	Apartado 3.6.
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Apartado 3.6.
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 103: Enfoque de Gestión de diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación	Apartado 3.7.
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 103: Enfoque de Gestión de diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación	Apartado 3.8.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		Apartado 3.8.
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Apartado 3.8.
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		Apartado 3.8.

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
<p>Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos</p> <p>Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos</p>	<p>GRI 103: Enfoque de Gestión evaluación de derechos humanos+ libertad de asociación y negociación colectiva+ trabajo infantil+ trabajo forzoso u obligatorio</p> <p>GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta</p> <p>GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas</p> <p>GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos</p>	Apartado 4.1.
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Apartado 4.1.
<p>Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil</p>	<p>GRI 103: Enfoque de Gestión no discriminación</p> <p>GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas</p> <p>GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo</p> <p>GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil</p> <p>GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio</p>	Apartado 4.1.

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	<p>GRI 103 Enfoque de Gestión anticorrupción</p> <p>GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta</p> <p>GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas</p> <p>GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción</p>	Apartado 4.2.
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Apartado 4.2.
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Apartado 4.2.

Información sobre la sociedad

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 103 Enfoque de Gestión comunidades locales + impactos económicos indirectos	Apartado 5.1.
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	Apartado 5.1.
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Apartado 5.1.
	Las acciones de asociación o patrocinio.	GRI 102-12 Iniciativas externas GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	Apartado 5.1.
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103 Enfoque de Gestión prácticas de adquisición GRI 102-9 Cadena de suministro	Apartado 5.2.
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	Apartado 5.2.
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Apartado 5.2.
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 103 Enfoque de Gestión Seguridad y Salud en clientes + Marketing y etiquetado + Privacidad del cliente	Apartado 5.3.
	Sistemas de reclamación		Apartado 5.3.
	Quejas recibidas y resolución de las mismas		Apartado 5.3.
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 103: Enfoque de Gestión desempeño económico	Apartado 5.4.
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 103: Enfoque de Gestión desempeño económico	Apartado 5.4.
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Apartado 5.4.

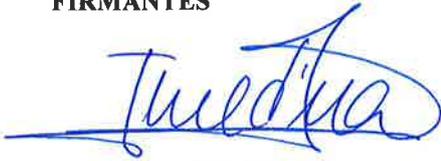
THYSSENKRUPP AIRPORT SOLUTIONS, S.A.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

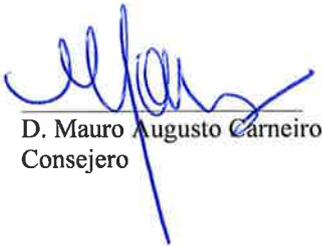
Formulación del Estado de Información No Financiera del ejercicio 2019

El consejo de Administración de la sociedad thyssenKrupp Airport Solutions, S.A. en fecha 30 de diciembre de 2019, en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 49 del Código de Comercio, procede a formular el Estado de Información No Financiera que forma parte del informe de gestión del ejercicio cerrado al 30 de septiembre de 2019 el cual viene constituido por el documento que precede a este escrito.

FIRMANTES



D. Ignacio Medina
Presidente



D. Mauro Augusto Carneiro
Consejero



D. Íñigo Landa
Consejero