

Adient Seating Spain, S.L.

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera
a 30 de septiembre de 2024

Informe de verificación independiente

Al socio único de Adient Seating Spain, S.L. (Sociedad Unipersonal):

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 30 de septiembre de 2024, de Adient Seating Spain, S.L. (en adelante Adient Seating Spain o la entidad) que forma parte del informe de gestión de la entidad.

Tal y como se indica en el apartado 1 del EINF, la Sociedad Adient Seating Spain, 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 Adient radicado en Irlanda al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, Adient Seating Spain, S.L. ha formulado el EINF complementario con información parcial adjunto, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por Adient Seating Spain, S.L. descrito en el apartado 1 del EINF, 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 Adient.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión de Adient Seating Spain, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Adient Seating Spain, 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 Anexo 1 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 Adient Seating Spain, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y 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 Adient Seating Spain 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 Adient Seating Spain, 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 Adient Seating Spain, S.L. y descrito en el Anexo 1 del citado Estado, 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 Adient Seating Spain, S.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre 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 Anexo 1 del citado Estado. El contenido del citado Estado complementario ha sido determinado por Adient Seating Spain, 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. Adient Seating Spain, S.L. ha determinado que ésta última será incluida en el EINF consolidado del Grupo Adient 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.

Javier Campos Leza

19 de febrero de 2025

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2025 Núm. 08/25/00636
SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



Adient Seating Spain, S.L. (Sociedad Unipersonal)

Estado de información no financiera

Ejercicio 2024

ÍNDICE

1. Información básica sobre el Estado de Información No Financiera	4
2. Sobre la compañía	5
2.1. Estructura organizativa y órganos de gobierno	7
2.2. Entorno empresarial y mercados	9
2.3. Estrategia de negocio	9
2.4. Objetivos estratégicos	10
2.5. KPIs	10
2.6. Riesgos y factores que pueden afectar a la evolución de la Sociedad	11
3. Información sobre cuestiones medioambientales	12
3.1. Política corporativa medioambiental y enfoque de gestión	12
3.2. Provisiones y garantías para riesgos ambientales	13
3.3. Emisiones de gases de efecto invernadero	13
3.3.1. Adaptación al cambio climático	14
3.4. Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica	14
3.5. Consumo de energía	16
3.6. Consumo de materiales	17
3.7. Consumo de agua y vertido de aguas residuales	17
3.8. Economía circular y prevención y gestión de residuos	18
3.9. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	18
3.10. Protección de la biodiversidad	18
4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	19
4.1. Información sobre los empleados	19
4.1.1. Distribución de los empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional y tipo de contrato a 30 de septiembre de 2024 y 2023:	19
4.1.2. Distribución de empleados promedio por sexo, edad y clasificación profesional	20
4.1.2.1 Distribución de los empleados promedio de 2024	20
4.1.2.2 Distribución de los empleados promedio de 2023	22
4.1.3. Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional relativos al ejercicio 2024 y 2023	23
4.1.4. Remuneración total promedio (salario fijo y variable) de la plantilla desagregada por sexo, edad y categoría profesional o igual valor del ejercicio 2024 y 2023	23
4.1.5. Brecha salarial en 2024 y 2023	24
4.1.6. Remuneración bruta de órganos de gobierno, ejercicios 2024 y 2023	24
4.2. Organización del trabajo, medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación familiar y políticas de desconexión laboral.	25
4.3. Empleados con discapacidad	25

4.4. Formación	26
4.5. Salud y seguridad laboral	27
4.6. Absentismo	29
4.7. Empleados cubiertos por Convenio	30
4.8. Igualdad	30
4.9. Relaciones sociales	31
5. Información sobre el respeto de los derechos humanos	32
6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	32
7. Otra información	33
7.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible de las comunidades locales	33
7.2. Acciones de asociación o patrocinio	33
7.2.1. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	34
7.3. Proveedores	34
7.4. Protección de los consumidores	35
7.5. Información fiscal y otros	36

Ejercicio finalizado a 30 de septiembre de 2024

1. Información básica sobre el Estado de Información No Financiera

La información contenida a continuación da respuesta a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre y al Real Decreto-Ley 18/2017 de transposición de la Directiva de Información No Financiera y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales de Adient Seating Spain, S.L. (Sociedad unipersonal), (en adelante, la Sociedad, la Compañía o Adient Seating Spain), correspondientes al ejercicio fiscal 2024, presentándose como un documento separado.

En este contexto, se destaca que la Sociedad se acoge a la dispensa recogida en el artículo 49.6 del Código de Comercio / 262.5 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el documento "Informe de sostenibilidad en medioambiente, diversidad y gobernabilidad del 2024" de su matriz, integrado por Adient PLC y Sociedades Dependientes, radicado en Irlanda.

Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, la Sociedad procede, por lo tanto, a la formulación de un EINF complementario con información parcial, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado, 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 bis1 de la Directiva 2014/95/UE, reportando consecuentemente solo el contenido no incorporado en "Informe de gestión consolidado Adient PLC 2024 (Informe de Sostenibilidad en Medioambiente, Diversidad y Gobernabilidad del 2024)".

En el Anexo 1 – "Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" se realiza la conciliación entre los requerimientos informativos de la Ley 11/2018 y la información reportada por la matriz de la Sociedad Informe de gestión consolidado Adient PLC 2024 "Informe de Sostenibilidad en Medioambiente, Diversidad y Gobernabilidad" del 2024, indicándose si la misma está divulgada en el presente EINF o en el citado documento.

Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, Adient Seating Spain 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. El presente análisis es continuista con respecto al reporte realizado en el ejercicio pasado.

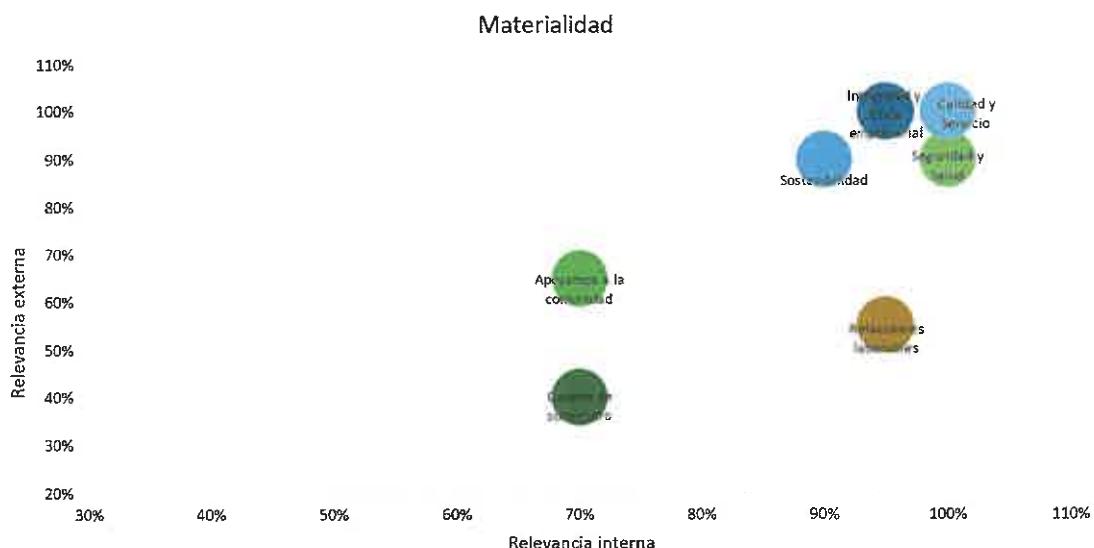
Por otro lado, para todos aquellos aspectos que no son materiales para la Sociedad, el presente informe aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de KPIs clave u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad de la Sociedad.

Este análisis de materialidad ha sido realizado conjuntamente por los jefes de planta junto con la Dirección de la Sociedad, teniendo como objetivo principal la determinación de aquellos temas relevantes para la Sociedad y sus grupos de interés.

- A nivel externo, se ha analizado los requisitos de los principales clientes, administraciones públicas, empleados y proveedores, así como la actualización de los Estándares GRI.
- A nivel interno, Adient Seating Spain ha identificado los principales asuntos ambientales, sociales y de gobierno que son relevantes para la Compañía, evaluándose para ello todos los factores que afectan a la Sociedad en materia no financiera, los objetivos estratégicos y las propias actuaciones en cada área.

Para el desarrollo de este análisis, se han tenido en cuenta, entre otros, las características de esta Sociedad y de su modelo de negocio, los diferentes productos que ofrece, el sector en el que ejerce su actividad y su repercusión en los entornos económico, social, ambiental y de gobernanza.

Como resultado de estos dos análisis, se ha obtenido una matriz de materialidad, en la que se destacan en la parte superior derecha los asuntos más relevantes para Adient Seating Spain, siendo el resto que están incluidos en el mapa, los temas materiales para la Sociedad:



Como resultado de este procedimiento, Adient Seating Spain ha identificado 4 principales ejes estratégicos: Clientes, Personas, Sociedad y Operativa. Sobre estos principales ejes, la Sociedad tiene planteados diferentes procedimientos que cuyo objetivo es identificar, evaluar y paliar los distintos riesgos que puedan incidir sobre ellos.

2. Sobre la compañía

Adient Seating Spain, S.L.U, es una Sociedad constituida en 2015 perteneciente al Grupo multinacional "Adient" cuya actividad es el ensamblaje de sistemas de asientos orientados al sector del automóvil. Actualmente, la matriz última de la Sociedad es Adient Plc., la cual posee de manera indirecta la totalidad del capital social de Adient Seating Spain S.L.U.

Su domicilio social y fiscal se encuentra en la Calle General Motors, Parcela 30, Pedrola, 50690, Zaragoza.

Esta compañía cuenta con 4 centros productivos situados en España. Dos plantas productivas se encuentran situadas en Pedrola (Zaragoza); la planta JIT, que monta los asientos para el suministro "justo a tiempo" y en "secuencia" a la línea 1 de Stellantis, donde se montan los coches, el Citroën C4 y el nuevo Citroën C4x; la planta de Foam, donde se fabrican mediante procesos de inyección de espuma de poliuretano las espumas de los asientos de la línea 1 de Stellantis España, "Citroën C4" así como los del "Renault Captur" para Valladolid y el Opel Corsa.

Adicionalmente, cuenta con otras dos plantas situadas en Mojados (Valladolid) y Abrera (Barcelona), ambas plantas JITs, dedicadas a proveer asientos para el suministro "justo a tiempo" para las fábricas de Renault, modelo Captur, y de Seat, modelos A1 y León, respectivamente.

El destino de sus productos se centra en el mercado nacional, alcanzando unas ventas totales de 485 y 481 millones de euros en los ejercicios 2024 y 2023, respectivamente. Cabe resaltar que, durante el año 2024 las ventas han aumentado respecto al año anterior alrededor de un 1%.

- En la planta JIT de Pedrola en Zaragoza, la producción se ha visto disminuida un 5% respecto a la actividad realizada por la planta el año anterior 2023 fundamentalmente debido al fin de vida del Proyecto P1MX en Stellantis Zaragoza en Julio del 2024.
- En la planta de espumas, ha habido una pequeña disminución del 6% en las ventas respecto al año anterior fundamentalmente el fin de vida del proyecto P1MX y a las fluctuaciones diarias en producción.
- La planta sita en Mojados, Valladolid, destina su producción exclusivamente al cliente Renault España con los modelos HJB LTE y DJB lanzados en abril y mayo de 2024 respectivamente, así como el MMX lanzado en enero de 2023. La duración estimada de los nuevos modelos es hasta 2030.
- La planta localizada en Abrera, Barcelona, destina su producción a su único cliente Seat, proveyendo asientos para los siguientes modelos León y Audi A1 a la factoría de la cliente localizada en Martorell. Las ventas han aumentado respecto a la producción de la planta el año pasado en un 2% debido a un aumento de producción del modelo Leon especialmente en los primeros tres trimestres del año. El modelo Audi ha experimentado una bajada del 18% debido a que hubo un paro productivo durante el mes de diciembre.

Adient Seating Spain colabora con los principales fabricantes de vehículos a nivel global, debido a la diferenciación de sus productos mediante la calidad, la tecnología y la comodidad. Las habilidades internas integradas permiten a Adient Seating Spain llevar sus productos desde la investigación y el diseño hasta la ingeniería y la fabricación.

A continuación, se detalla la misión, visión y valores de Adient Seating Spain:

Misión

"Superar las crecientes expectativas de nuestros clientes promoviendo una cultura de excelencia de la Calidad en todas las disciplinas, asegurando la ejecución del producto y del proceso sin defectos."

Visión

"Toda la Compañía colaborará para conseguir una Calidad perfecta en cada producto, cada planta, cada proceso, cada día. La mejora continua, la estandarización del diseño de producto y procesos de manufactura nos llevará a una posición de liderazgo en el mercado y permitirá una excelente satisfacción de cliente."

Valores

Los valores que forman el núcleo de la Política de Adient Seating Spain S.L. incluyen:

- **Integridad:**
La honestidad, la justicia, el respeto y la seguridad son de máxima importancia.
- **Satisfacción del cliente:**
El futuro de Adient Seating Spain depende de la contribución en el éxito de nuestros clientes. Somos proactivos y es fácil hacer negocios con nosotros. Ofrecemos experiencia y soluciones prácticas, y por supuesto cumplimos nuestras promesas.
- **Compromiso con nuestros empleados:**
Fomentamos una cultura de diversidad, inclusión y equidad que impulsa en equipo, el liderazgo y el desarrollo.
- **Innovación:**
Creemos que siempre hay un camino mejor. Fomentamos los cambios y buscamos las oportunidades que los cambios traen.
- **Gestión energética:**
Nos comprometemos a controlar y optimizar continuamente el consumo energético, cumpliendo con los requisitos legales y otros requisitos aplicables y sensibilizando a nuestros empleados de su influencia en el consumo y en la eficiencia energética.
- **Sostenibilidad:**
A través de nuestros productos, servicios, operaciones y participación en la comunidad, fomentamos el uso eficiente de los recursos por el beneficio del mundo y de sus gentes.
- **Salud, seguridad, ergonomía y medio ambiente:**
Proporcionamos un lugar de trabajo seguro y saludable para nuestros empleados y demostramos un liderazgo de clase mundial en la gestión medioambiental. Mediante nuestros sistemas de gestión global, mantenemos el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos, además de fomentar la mejora continua del rendimiento, una cultura de bienestar y de prevención de accidentes y la prevención de la contaminación y eficiencia energética.

La Sociedad en su conjunto, a la hora de llevar a cabo su actividad, pone especial énfasis a todas las actividades relacionadas con materias medioambientales, cuestiones relacionadas con su personal, aspectos sociales, sus relaciones con clientes y proveedores, así como el respeto a los derechos humanos y a la normativa anticorrupción y antifraude.

2.1. Estructura organizativa y órganos de gobierno

Sus principales órganos de gobierno son el Órgano de Administración y el Comité de Empresa.

El Órgano de Administración de la Sociedad está formado por 2 administradores con carácter solidario.

Adicionalmente, en cada centro de trabajo, existe un Comité de empresa, formado tanto por miembros de la Sociedad como por representantes de los trabajadores. En este sentido, se llevarán a cabo reuniones periódicas con el objetivo de poder crear comisiones dedicadas específicamente al estudio y confección de propuestas sobre temas laborales concretos. En principio, se constituyen:

- *Comisión de Prevención de Riesgos Laborales*

Se trata de un órgano paritario constituido por representantes de los trabajadores y representantes de la empresa, y está destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Existen cuatro comisiones diferentes, una para cada planta productiva.

La periodicidad de las reuniones es bimestral y siempre que alguna de las partes lo solicite se pueden realizar reuniones de carácter extraordinario. En estas reuniones se informa de las actuaciones de la empresa en materia preventiva y se consultan los aspectos relativos a la Seguridad y Salud de los trabajadores.

- *Comisión de Sistemas de Trabajo*

Órgano formado por miembros tanto del Comité de empresa como de la empresa, el cual tiene una periodicidad de reunión bimensual, en la que se encargan de tratar temas laborales como las discrepancias sobre los tiempos de ciclo, la revisión y planificación de cronometrajes pendientes y el establecimiento de los programas de primas.

- *Comisión de Igualdad*

Se trata de un órgano dedicado al análisis y valoración de las acciones definidas por la Dirección, el cual trata de alcanzar los siguientes objetivos:

- Analizar el grado de cumplimiento, nivel de desarrollo e impacto de los objetivos de Igualdad.
- Valorar la continuidad y validez de las acciones definidas en función de su impacto.
- Identificar nuevas acciones para fomentar y garantizar los objetivos definidos.

Esta Comisión se reúne de manera anual para tratar de realizar las medidas oportunas para garantizar el cumplimiento de los objetivos de Igualdad.

- *Comisión de Gestión*

Se trata de una reunión mensual con los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo, en la cual se tratan temas de ámbito social y laboral. Dichos acuerdos serán plasmados en un acta de la reunión. Los temas más relevantes tratados en esta reunión sobre temas de interés social serán trasladados por la Dirección al Comité de Empresa.

Analizando la estructura organizativa de la Sociedad, todos los empleados de Adient Seating Spain dependen del director de la planta, del que cuelgan directamente los responsables de cada departamento, que a su vez son responsables de los técnicos y operarios de cada área.

2.2. Entorno empresarial y mercados

La Compañía, la cual mantiene plantas productivas únicamente en España, destina su producción principalmente al mercado nacional, exportando el resto de producción en su mayoría a Europa y África.

A continuación, mostramos un listado con los países servidos por Adient Seating Spain, en los ejercicios 2024 y 2023:

2024	2023
- España	- España
- Alemania	- Alemania
- Rumanía	- Rumanía
- Francia	- Francia
- Reino Unido	- Reino Unido
- Marruecos	- Marruecos
- Polonia	- Polonia
- Portugal	- Portugal
- Turquía	- Turquía
- Serbia	- Serbia
- Eslovaquia	- Eslovaquia
- Italia	- Italia

2.3. Estrategia de negocio

La estrategia de Adient Seating Spain es estipulada por la Dirección de la Sociedad, basándose en los valores de la Sociedad:

- *Clientes:*

Prevemos las necesidades del mercado y diseñamos soluciones que satisfacen los requisitos de nuestros clientes por medio de la generación de valor.

- *Calidad:*

Enfocamos nuestro trabajo con la calidad en mente, impulsando la excelencia operativa. La calidad es un compromiso personal con la consecución de la excelencia en el trabajo, los procesos, los productos y en las relaciones con clientes, empleados y proveedores.

- *Personas:*

Respetamos y empoderamos a las personas, actuando siempre con integridad. Esto se realiza por medio de la creación de un entorno de trabajo de respeto mutuo y del empoderamiento de las personas al delegar la responsabilidad, fomentar un mayor desarrollo y dar libertad para hacer aportaciones personales que contribuyan al éxito de la Compañía.

- *Comunidad:*

Adient Seating Spain se toma la responsabilidad social muy en serio, por lo que trata de empoderar a sus empleados para que se comprometan con este principio.

- *Disciplina financiera:*

Gestionamos proactivamente los costes y priorizamos los objetivos empresariales para aumentar el retorno sobre los gastos de capital, impulsando la rentabilidad y la generación de efectivo. Gastamos e invertimos con cuidado con el objetivo de proteger y mejorar el rendimiento de Adient Seating Spain.

2.4. Objetivos estratégicos

La Sociedad se ha centrado durante el ejercicio 2024 en la consecución de sus principales objetivos estratégicos:

1. Compromiso con la calidad. Búsqueda del objetivo de "0 defectos".
2. Adaptación a las necesidades del cliente.
3. Aumento de la eficiencia de procesos por medio de la implementación de diversas automatizaciones.
4. Puesta en marcha de nuevos proyectos productivos, por medio de la industrialización de nuevos modelos.
5. Gestión de los efectos globales derivados de las interrupciones en la cadena de suministros, efectos de los conflictos geopolíticos actuales, así como el crecimiento de los precios de gas y electricidad.

Adicionalmente, la Sociedad dispone de una serie de objetivos estratégicos no financieros, los cuales trata de desarrollar en todas las políticas y planes realizados en cada una de las distintas áreas. Ver objetivos a continuación:

Objetivos Medioambientales	<ul style="list-style-type: none">- Cumplimiento de requisitos legales, fomentar la mejora continua y prevención de la contaminación.- Optimizar el consumo de recursos y acciones que fomenten la eficiencia energética.- Protección del medio ambiente mediante la prevención o mitigación de impactos sobre el medio ambiente.- Desarrollar instalaciones, productos, procesos de fabricación, compra de materiales. que minimicen el impacto sobre el medio ambiente.
Objetivos en el Área de Compras	<ul style="list-style-type: none">- Investigar e identificar materiales y métodos de fabricación que minimicen el impacto sobre el medio ambiente.
Objetivos RR.HH.	<ul style="list-style-type: none">- Desarrollar y potenciar la comunicación interna con el personal.- Reducir la tasa de absentismo.- Asegurar un entorno laboral agradable que respeta la igualdad entre los trabajadores.- Gestión de la flexibilidad laboral asociada a las interrupciones de producción.
Objetivos organizacionales	<ul style="list-style-type: none">- Mejora continua de los procesos, aumentando la productividad y la eficiencia.
Objetivos de Calidad	<ul style="list-style-type: none">- Satisfacción del cliente mediante la fabricación de productos de calidad que generen valor.- Reducción de las incidencias de calidad.
Objetivos de Seguridad y Salud	<ul style="list-style-type: none">- Cumplimiento de los requisitos legales aplicables a los riesgos de seguridad.- Compromiso en proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para los trabajadores.- Reducción de cualquier lesión y/o enfermedad profesional mediante la mejora continua del sistema de gestión.

2.5. KPIs

La Empresa ha tomado como referencia los estándares de reporting del "Global Reporting Initiative", tratando de adaptarlos a la realidad de su modelo de negocio y actividad.

Tal y como se explica en este Informe, los resultados de las Políticas y los KPIs vinculados son analizados en cada uno de los puntos en los que se descompone este documento, además de en el Informe de gestión consolidado Adient PLC 2024 (Informe de Sostenibilidad en Medioambiente, Diversidad y Gobernabilidad del 2024).

2.6. Riesgos y factores que pueden afectar a la evolución de la Sociedad

Adient Seating Spain dispone de herramientas para identificar y gestionar riesgos vinculados a su actividad. Los riesgos son identificados en cada área, y son monitorizados por el Comité de Dirección de forma periódica, estableciendo medidas mitigadoras cuando es necesario. Los principales riesgos de la Compañía se encuentran Informe de gestión consolidado Adient PLC 2024 "Informe de Sostenibilidad en Medioambiente, Diversidad y Gobernabilidad" del 2024, descrito en el punto 1.

Adicionalmente a la propia casuística del mercado del automóvil, la actividad de la Sociedad se ve afectada por un conjunto de factores y tendencias explicadas a continuación.

Para cada uno de ellos, la Sociedad detecta y analiza los principales impactos que puedan tener en su modelo de gestión y trata de implantar herramientas que mitiguen tales efectos, implantando tanto medidas correctivas como preventivas.

	Riesgos y factores	Herramientas de la compañía
Exigencias de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> Preocupación constante por la Seguridad y Salud laboral. Se trata de una de las principales preocupaciones de la Compañía. Nuevos requisitos legales en materia de Seguridad Laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Formación continua en el área de Prevención de Riesgos Laborales. Evaluación periódica de los principales indicadores de Riesgos Laborales, identificación de riesgos y ejecución de planes de actuación que los mitiguen. Existencia de medidas preventivas como son los protocolos de entrada en planta, distancia de seguridad y mascarilla obligatoria, carteles informativos y formación a los empleados.
Exigencias ambientales	<ul style="list-style-type: none"> Fluctuación de la disponibilidad y precio de recursos, como son las materias primas o la energía. Concienciación global sobre el cuidado del medioambiente y respeto a la normativa vigente. 	<ul style="list-style-type: none"> Diversificación de proveedores de gran capacidad productiva, localizados en diferentes áreas geográficas, lo que mitiga el riesgo de, si un proveedor es afectado por el cambio climático, se pueda mantener sin cortes la línea de aprovisionamientos. Implementación del Sistema de Gestión Ambiental.
Entorno operativo e innovación	<ul style="list-style-type: none"> Entrada de nuevos competidores en el sector. Existencia de un número limitado de potenciales clientes. Entorno muy cambiante, en el cual la tecnología utilizada se debe ir actualizando constantemente (riesgo de obsolescencia). Dificultades por la falta de suministro de semiconductores. Guerra de Ucrania: incremento del precio de las materias primas. Además, del incremento del precio del gas y la electricidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Cultura de calidad y satisfacción de las necesidades del cliente. Este es el eje estratégico destacable de la Compañía, la cual la diferencia de empresas competidoras. La Sociedad realiza un estudio de sus recursos y tecnología, para llevar un control de reemplazo de dichas tecnologías y un estudio de nuevas inversiones.
Exigencias de calidad	<ul style="list-style-type: none"> Preocupación constante por la satisfacción de los clientes. 	<ul style="list-style-type: none"> La Sociedad cuenta con un estricto protocolo de evaluación de calidades y especificaciones del cliente, con el objetivo de lograr un producto de calidad que satisfaga plenamente las necesidades de sus clientes.
Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> Elevado nivel de absentismo. Búsqueda de personal concienciado con la igualdad de género y el compromiso contra el acoso. 	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de protocolos, políticas y normativa de aplicación laboral que tratan de reducir dicho absentismo, además de una continua evaluación de la tendencia de este indicador. Comunicación de la normativa de igualdad y de la política de la Sociedad a los trabajadores. Refuerzo de las competencias digitales y adaptación de los procesos a la nueva situación, asegurándose de que todos los empleados trabajan en un entorno adecuado. Establecimiento de nuevos mecanismos de comunicación para los empleados a todos los niveles.

3. Información sobre cuestiones medioambientales

3.1. Política corporativa medioambiental y enfoque de gestión

Adient Seating Spain reconoce que sus actividades pueden tener una influencia en el medio ambiente, por medio del consumo de materias primas y la generación de residuos, principalmente. Por ello, Adient Seating Spain se encuentra totalmente concienciada de esta situación, por lo que busca realizar su actividad siempre con el objetivo de proteger el medio ambiente, tratando de minimizar los riesgos y aspectos medioambientales por medio del uso responsable de los recursos y cumpliendo con la normativa aplicable en dicho ámbito.

Para ello, la Sociedad dispone de una política medioambiental, la cual es el eje principal de su sistema de gestión ambiental. Esta política integra los siguientes compromisos con el medio ambiente:

- Fomentar el abastecimiento de materiales y la gestión de la actividad de la empresa, siempre teniendo en cuenta la búsqueda de la mejor actuación responsable con el medio ambiente.
- Investigar e identificar materiales y métodos de fabricación que minimicen el impacto sobre el medio ambiente a través de emisiones de aire y agua, generación de residuos y consumo de energía.
- Proporcionar los mejores productos posibles a nuestros clientes con el fin de que puedan ayudar a minimizar el impacto medioambiental de los productos de nuestros clientes.
- Protección del medio ambiente, mediante la prevención o mitigación de impactos ambientales adversos.

El Sistema de gestión de Adient Seating Spain, certificado en base a la norma ISO 14001, se ha ido adaptando a las circunstancias de la Compañía y a las actualizaciones normativas oportunas. Este sistema de Gestión Ambiental permite la identificación y gestión de los efectos ambientales generados a causa de la actividad de la compañía, siendo estos principalmente los impactos sobre el agua, la atmósfera, el suelo, los residuos y el ruido. Estos efectos son revisados de manera anual por el departamento de Medio Ambiente, los cuales renuevan las autorizaciones ambientales pertinentes. Dentro de esta revisión, se identifican anualmente los riesgos ambientales que afectan a la Compañía, además de revisar los principales indicadores ambientales y su evolución, con el objetivo de poder redactar unos programas anuales de acción y objetivos para cada centro de trabajo. Esto propicia un ambiente de compromiso con la mejora continua el cual previene cualquier posible impacto negativo.

Este sistema ambiental es sometido a auditorías externas de certificación. Durante el pasado ejercicio 2023, la totalidad de las plantas se sometieron a auditorías externas de mantenimiento de la certificación ISO 14001-2015, estando activas durante el ejercicio 2024.

El alcance del sistema incluye las actividades de la Sociedad como son el ensamblaje de asientos orientados al sector del automóvil. La Sociedad, con el objetivo de que su Sistema de Gestión Ambiental opere correctamente, destina tanto recursos económicos como recursos humanos que trabajen conjuntamente para lograr paliar las repercusiones medioambientales de su actividad.

La Sociedad dispone de una política de prevención de riesgos laborales y cuenta con un equipo de personas que forman el área de "Health and Safety", las cuales desarrollan un conjunto de actividades con el objetivo de identificar y mitigar los posibles riesgos que puedan influir en el área medioambiental y de seguridad de los trabajadores. Sus principales funciones serán las siguientes:

- Aplicar, controlar y mantener el Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001.
- Nueva certificación ISO 45001.
- Implementar los nuevos requisitos legales de Medio Ambiente.
- Evaluar periódicamente los principales indicadores medioambientales.

- Coordinar a las empresas externas, encargadas de la realización de los controles de seguimiento y de mantenimiento.
- Realizar los trámites con la administración.
- Realizar la gestión de las auditorías ambientales.
- Formar, implicar y sensibilizar al personal en materia de Medio Ambiente.
- Redactar informes periódicos, con el objetivo de que la dirección de la Sociedad tenga la información necesaria para establecer las actuaciones estratégicas y los planes de actuación anuales necesarios.

Cabe destacar que, Adient Seating Spain cuenta con un modelo de gestión y control de riesgos, cuyo objetivo es profundizar en la identificación de situaciones que puedan dar lugar a la materialización de los riesgos, así como procedimientos asociados que se deben llevar a cabo para su mitigación. Para ello, identifica y evalúa los impactos que su actividad tiene sobre el medioambiente, analizando los riesgos y oportunidades que surgen en el ámbito interno, externo, así como las necesidades, las expectativas y las acciones que deben llevarse a cabo para el correcto desarrollo futuro de la actividad de la compañía.

Durante 2024, caben destacar diferentes medidas destinadas a reducir el impacto ambiental que supone la actividad de Adient Seating Spain. Entre ellas se destacan medidas destinadas a reducir el consumo de plástico, a través de la optimización del *packaging* y el reacondicionamiento de envases. Así mismo se llevan a cabo campañas de sensibilización de los empleados para la reducción del consumo de agua. En relación con la eficiencia energética, uno de los proyectos destacados fue la instalación de la segunda fase de placas solares en la planta de Pedrola, Zaragoza, tratándose de medidas destinadas a reducir el consumo eléctrico y la reducción de materias primas.

3.2. Provisiones y garantías para riesgos ambientales

Adient Seating Spain mantiene una póliza de seguro de responsabilidad civil medioambiental. En dicha póliza, se establecen diferentes cláusulas cuyo objetivo sería cubrir la responsabilidad de Adient Seating Spain sobre:

- Daños personales o materiales a terceros por accidente medioambiental.
- Costes de limpieza de contaminación.
- Costes de prevención.
- Daños a la biodiversidad según la Directiva 35/2004 de la UE y legislación nacional.
- Interrupción de la actividad por daño ambiental.

Todas estas casuísticas serán cubiertas con un límite anual de 1 millón de euros por siniestro. La Sociedad, tras haber realizado un análisis ambiental de riesgos, ha determinado que no necesita disponer de provisiones ambientales.

Adicionalmente, la Compañía no ha recibido subvenciones de naturaleza medioambiental ni ingresos como consecuencia de actividades relacionadas con el medioambiente.

3.3. Emisiones de gases de efecto invernadero

La emisión de gases de efecto invernadero de Adient Seating Spain se centra, en cuanto a emisiones directas (alcance 1), a la quema de combustibles para generar energía por medio de sus calderas.

De manera indirecta, las emisiones de la Compañía proceden de la producción eléctrica que Adient Seating Spain consume de red (alcance 2) para el funcionamiento de su maquinaria y focos de extracción junto con la iluminación de sus plantas productivas; así como del transporte de sus empleados, compras de proveedores, contratistas y actividades subcontratadas, como el transporte por carretera de sus productos (alcance 3).

Los datos totales de emisiones en 2024 y 2023, para cada uno de los alcances, se encuentran integrados en el Informe de gestión consolidado Adient PLC 2024 "Informe de Sostenibilidad en Medioambiente, Diversidad y Gobernabilidad" del 2024, descrito en el punto 1. La Sociedad no tiene cuantificadas las emisiones relacionadas con el alcance 3, debido a que no son consideradas materiales.

Adient Seating Spain, en los últimos años, ha adoptado importantes medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), destacando el seguimiento y control de los equipos de refrigeración mediante sus relativas acciones de revisión con el fin de reducir las fugas de gases refrigerantes. Cabe destacar que, durante el pasado ejercicio 2023, se implantó un sistema de monitorización de las emisiones de CO₂ en base a los datos reportados que permite conocer en detalle los consumos y establecer unos objetivos de reducción reales.

Asimismo, la Sociedad realiza su actividad bajo la firme normativa de protección al medio ambiente, la cual aplica en todas las tareas que realiza. En este ámbito, la Sociedad no mantiene un objetivo cuantitativo de su meta de reducción de tales emisiones, sino que realiza diferentes inversiones y nuevos procedimientos que reducen estas emisiones en el momento en que se le plantea la oportunidad.

3.3.1. Adaptación al cambio climático

Adient Seating Spain, tras realizar un análisis ambiental sobre dicho tema, determina que se encuentra realmente diversificada, al trabajar con grandes proveedores a nivel global, los cuales operan en múltiples localizaciones con el objetivo de tener acceso a las materias primas necesarias para su actividad, lo que mitiga el riesgo del efecto del cambio climático. Por dicho motivo, no se posee ninguna política formalizada ni realiza ninguna actuación adicional que trate este tema.

Adicionalmente, la Sociedad trata de reducir al máximo su influencia sobre el medio ambiente con una política de protección y reducción de consumo de energía, recursos y contaminación. Esto, junto con las medidas específicas realizadas por la Compañía, han sido desarrollados en los diferentes puntos del apartado 3 del Estado de Información no Financiera.

3.4. Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica

Adient Seating Spain es muy consciente del impacto de su actividad en la atmósfera, por lo que dispone de procedimientos de gestión específicos que regulan el control de las emisiones atmosféricas que se generan como consecuencia su actividad.

En el caso de la contaminación atmosférica, su origen se centra, principalmente, en el uso de calderas utilizadas para la calefacción y agua sanitaria, cuyos combustibles utilizados son biomasa, gasoil y gas natural. La Sociedad realizará las monitorizaciones necesarias por terceros expertos exigidas por la normativa ambiental aplicable en cada planta para garantizar que se encuentran dentro de los límites legales admisibles aplicables a la Sociedad.

Durante ejercicios anteriores, se llevaron a cabo actuaciones como el cambio de combustible en calderas de gasoil a gas natural, así como los mantenimientos preventivos de los sistemas de climatización y refrigeración de la planta, al igual que las mediciones de autocontrol de los focos.

En el caso de la contaminación acústica, procede principalmente por el ruido de los equipos de planta en funcionamiento, como son las líneas y cintas de producción o las alertas acústicas producidas por camiones y carretillas. Todas las plantas productivas de la Sociedad realizan todas las actuaciones solicitadas por su normativa de aplicación autonómica en el ámbito de ruido exterior. Con el fin de prevenir el impacto negativo sobre el medioambiente generado por el ruido, todas las plantas realizan mediciones. La planta situada en Valladolid realiza mediciones por ingenieros asesores cada 3 años, según el Anexo I de la Ley 5/2009, de 4 de junio, relativa al ruido de Castilla y León. Adicionalmente, en esta planta se realizan mediciones anuales

en los puestos de trabajo o en caso de haber alguna peculiaridad o cuestión a evaluar solicitada por el Comité de Seguridad y Salud Laboral. En el caso de las plantas situadas en Zaragoza, se realizan mediciones cada 5 años en base a la ley 7/2010 de 18 de noviembre de Protección contra la contaminación acústica de Aragón. Todas estas mediciones, han sido superadas con éxito por la Sociedad.

La Sociedad dispone de un procedimiento que regula la gestión de la contaminación acústica, cuyo objetivo es el establecimiento de la sistemática a seguir para el seguimiento y medición de la contaminación acústica en el exterior de las plantas y que proviene del interior de estas. Esta regulación debe ser seguida tanto por el departamento de Medio ambiente como por la dirección de la planta, los cuales tendrán una serie de responsabilidades en el área de contaminación acústica:

Responsabilidades del departamento medioambiental:

- Obtener información de los requisitos legales sobre contaminación acústica que afecten a la planta.
- Seleccionar un laboratorio legalmente autorizado para realizar las mediciones acústicas en el perímetro exterior de la planta.
- Proporcionar a la Dirección de la planta toda la información sobre la legislación aplicable y normativa interna.
- Informar a la Dirección de los resultados de las mediciones acústicas, tanto iniciales, como periódicas.
- Mantener un registro de las Mediciones.
- Enviar la información requerida por las autoridades locales, cuando sea requerida y previa autorización del director de la Planta.
- Identificar todos los puntos contaminados y determinar los focos origen de los mismos.
- Incluir cada uno de los focos en las "Fichas de Identificación de Aspectos Medioambientales".
- Evaluar cada uno de los focos en la "Lista de aspectos e impactos medioambientales reales y potenciales".
- Redactar el "Plan Control de Aspectos Ambientales" y las Instrucciones de Trabajo necesarias.
- Implantar las medidas técnicas correctoras, cuando proceda.
- Estudiar las modificaciones técnicas o de proceso necesarias para corregir las desviaciones.

La contaminación lumínica, en el caso de Adient Seating Spain, no es relevante por su tipo de actividad, encontrándose dentro de los límites legales establecidos. Cabe destacar, igualmente, que se realizaron actuaciones como el cambio de los focos de iluminación en los exteriores y el establecimiento de un control de las farolas para el encendido y apagado. De modo que se redujo la potencia de electricidad contratada para la iluminación.

Para terminar, hay que destacar que durante los ejercicios fiscales 2024 y 2023, la Sociedad no ha recibido multas ni sanciones no monetarias relativas a ningún incumplimiento ambiental, debido a que todas sus revisiones han resultado acordes a la legalidad, respetando los umbrales admisibles según los permisos administrativos. Esto ha sido posible gracias al Sistema de Gestión Ambiental de la Sociedad, el cual ayuda a prevenir y mejorar la gestión de los impactos ambientales de la Compañía.

3.5. Consumo de energía

Dentro del proceso de gestión de la energía consumida, el departamento medioambiental realiza un proceso de identificación y actualización de los procesos energéticos de la Sociedad. Dentro de esta revisión energética, realiza las siguientes actividades que se muestran a continuación:

- Analiza el uso y el consumo de la energía basándose en mediciones y otro tipo de datos: fuentes de energía actuales, usos y consumos pasados y presentes de energía.
- Identifica las áreas de uso significativo de la energía.
- Determina el desempeño energético actual de las instalaciones, equipamiento, sistemas y procesos relacionados con el uso significativo de energía.
- Estima el uso y consumo futuros de energía.
- Identifica, prioriza y registra oportunidades para mejorar el desempeño energético.

El desempeño de estas actividades y la consecución de los objetivos energéticos establecidos es revisado periódicamente tanto por parte del departamento medioambiental como por parte de la Dirección de la Sociedad. En la planta de Zaragoza se instalaron en 2023 contadores eléctricos por líneas para optimizar y tener un mejor análisis del consumo y su posible reducción.

Si a partir del seguimiento realizado, se detectase una posible desviación en los objetivos establecidos o en la Política Ambiental y Energética de la Organización, el departamento medioambiental junto con la Dirección deberá analizar estas circunstancias para intentar detectar las causas de las mismas y justificar estas desviaciones y establecer de forma inmediata, si es preciso, las actuaciones que sean oportunas para intentar corregirlas.

El consumo energético directo de la Sociedad se concentra principalmente en el uso de energía eléctrica, utilizada tanto en el proceso productivo como en la iluminación de la planta.

Los datos cuantitativos del consumo energético durante los ejercicios 2024 y 2023, estarán en el Informe de gestión consolidado Adient PLC 2024 “Informe de Sostenibilidad en Medioambiente, Diversidad y Gobernabilidad” del 2024, descritos en el punto 1.

Como principales medidas llevadas a cabo por la Compañía durante los ejercicios 2024 y 2023 en relación con el ahorro energético, nos encontramos las siguientes:

- Realización de Campañas de Concienciación y sensibilización medioambiental.
- Instalación de nuevas puertas peatonales en producción y almacén.
- Programa de control de la temperatura de la planta a distancia.
- Cambios de los filtros por F9 para mayor eficiencia en la climatización.
- Instalación de focos LED.
- Detectores de presencia para la iluminación.
- Nuevo equipo de “Energy Hunt” buscando mejoras energéticas.
- Instalación de placas solares

Cabe destacar que, se realizó la instalación eléctrica de baja tensión de placas fotovoltaicas en el tejado de la planta de Pedrola en Zaragoza, llegando a un total de 200kwh. Dicho proyecto cuenta con su correspondiente plan de Salud y Seguridad con el fin de disminuir en lo posible los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales en relación con la implementación de este.

Por otro lado, cabe destacar el total de la energía eléctrica que emplean en las plantas de Zaragoza proviene de fuentes de energía renovables. Junto a ello, la planta de Valladolid ha impulsado el uso de biomasa en las calderas.

3.6. Consumo de materiales

Adient Seating Spain está comprometida con la protección del medio ambiente mediante el desarrollo de productos y procesos que minimicen el impacto ambiental. Por ese motivo, trata de realizar sus compras de materias primas a proveedores con sólidos sistemas de gestión y rendimiento, tratando de comprar materiales alternativos con mayor contenido reciclado y mayor eficiencia energética.

Las principales materias primas utilizadas por Adient Seating Spain a la hora de realizar su actividad empresarial son piezas metálicas. A continuación, se detalla el consumo de materias primas a lo largo de los ejercicios 2024 y 2023, expresado en toneladas:

Consumo de materias primas (*)	2024	2023	Evolución
Materias primas de fuentes renovables (Tn) ¹	-	-	-
Materias primas de fuentes no renovables (Tn) ²	54.742	68.158	-20%

Como podemos observar, la disminución en el consumo de materias primas respecto al ejercicio anterior se ha debido principalmente al aumento en gran medida del consumo de materiales que pueden ser reciclados total o parcialmente en su proceso productivo. Esto representa a su vez una muestra del compromiso de Adient Seating Spain con la sostenibilidad y el medio ambiente.

El aprovechamiento óptimo de esas materias primas es clave para la Sociedad, por lo que, por medio del uso de un control de gestión estricto del consumo de materiales y mermas, se trata de optimizar la eficiencia del uso de los recursos, lo que repercute positivamente tanto en el medio ambiente como en los resultados de la Compañía.

Aunque depende en gran medida de los diferentes tipos de procesos y materia prima, para la optimización de dichos recursos se lleva a cabo un control y seguimiento de la actividad con los indicadores de producción. En este sentido, desde la Dirección, cada vez que se ve la oportunidad de mejora de procesos, se da respuesta a los objetivos estratégicos de la Sociedad, la calidad y la eficiencia. Durante este año, se han impulsado iniciativas de optimización de packaging con el fin de reducir el uso de bolsas de plástico en los componentes, así como diferentes campañas de sensibilización para los empleados como, por ejemplo, la campaña realizada el día 3 de julio con motivo del día mundial libre de bolsas de plástico.

3.7. Consumo de agua y vertido de aguas residuales

El consumo de agua de la Sociedad está destinado principalmente a tareas de limpieza, tras la aplicación del tratamiento de ósmosis. Esta agua consumida procede esencialmente de la red local de abastecimiento.

Adicionalmente, el agua, tras ser utilizada en el proceso productivo, es vertida a las redes de saneamiento municipales.

Consumo de agua (m ³)	2024	2023	Evolución
Agua procedente de redes locales	10.755	9.699	11%
Agua procedente de otras fuentes de suministro	-	-	-
Consumo de agua total	10.755	9.699	11%

¹ Consideramos materias primas renovables aquellos materiales procedentes de recursos abundantes que se reponen con rapidez mediante ciclos ecológicos o procesos agrícolas, de modo que los servicios proporcionados por estos y otros recursos vinculados no están en peligro y siguen disponibles para próximas generaciones siempre que el uso actual no exceda la renovación neta durante el período considerado.

² Consideramos materiales no renovables a los recursos que no se pueden renovar en períodos cortos de tiempo.

Como podemos observar, el consumo de agua se encuentra en línea respecto al ejercicio anterior, disminuyéndose fruto de las distintas iniciativas cuyo objetivo es la reducción de consumo llevadas a cabo por la Sociedad durante este ejercicio, destacando la sensibilización de sus trabajadores por medio de campañas sobre el consumo de agua y su reducción en casos de no necesidad y la distribución de píldoras informativas. La Sociedad no dispone de un objetivo cuantitativo estipulado de reducción de consumo de agua, sino que tiene en cuenta en todas sus decisiones, las medidas que puede implantar para conseguir dicho objetivo.

3.8. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Dentro de la política medioambiental de la Sociedad, se apuesta por la prevención y minimización de la generación de residuos, tratando de destinar la mayor parte de ellos a la recuperación de tal residuo por diferentes métodos como la reutilización o su reciclaje.

Los principales residuos generados por la Compañía son maderas y cartones. En pequeñas cantidades, también se generan residuos peligrosos como aparatos eléctricos y baterías.

Dichos residuos son almacenados correctamente por la Sociedad hasta que se produce su recogida por un gestor externo autorizado.

Residuos generados (Tn)	2024	2023	Evolución
Residuos peligrosos	29	34	-15%
Residuos no peligrosos (*)	1.093	1.197	-9%
Residuos Generados Totales	1.122	1.231	-9%

Los datos totales de residuos generados en 2024 y 2023, desglosados por tipología de eliminación, se encuentran integrados en el Informe de gestión consolidado Adient PLC 2024 "Informe de Sostenibilidad en Medioambiente, Diversidad y Gobernabilidad" del 2024.

Adient Seating Spain tiene implantado una serie de medidas para tratar de minorizar el impacto en el medioambiente sobre el área de residuos generados (peligrosos y no peligrosos). La Sociedad ha llevado a cabo distintos planes de medidas a través de campañas internas de sensibilización a través de pantallas y píldoras informativas sobre los problemas del medioambiente. En estas se pone en conocimiento de los empleados de la existencia de un mapa de recogida y gestión de los residuos, así como se informa de la minimización y segregación adecuada de los residuos. Por otro lado, se llevan a cabo acciones de reacondicionamiento de envases vacíos y se impulsan campañas de reducción del papel y los plásticos, con el fin de preservar los recursos naturales y minimizar, así, la huella de carbono.

3.9. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

La actividad productiva de Adient Seating Spain no está relacionada con el área de la alimentación.

Adicionalmente, la Sociedad dispone de diferentes comedores para sus trabajadores localizados en cada centro de producción, cuyo impacto, tras haber realizado un análisis de materialidad, no se considera relevante dentro de su actividad.

3.10. Protección de la biodiversidad

Todos los centros productivos de Adient Seating Spain se encuentran ubicados en zonas industriales, por lo que su actividad no afecta a zonas protegidas. La totalidad de los centros productivos cuentan con su relativa autorización de actividad, lo cual muestra que las afecciones de cada planta a la biodiversidad se consideran dentro de los límites normativos estipulados. De esta forma, no se considera que la actividad productiva de Adient Seating Spain tenga efectos significativos sobre la biodiversidad.

Adicionalmente, en el proceso de identificación y evaluación de riesgos no se detecta ningún riesgo relacionado con la biodiversidad.

Sin embargo, y con el fin de proteger la biodiversidad de la zona, la planta de Zaragoza lleva a cabo un proyecto dedicado a la plantación de plantas autóctonas, así como la limpieza de zonas para evitar que ocurran incendios.

4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Para Adient Seating Spain, una empresa que cuenta a 30 de septiembre de 2024 con 1.077 trabajadores a cierre del ejercicio, su plantilla es uno de los recursos más valiosos que posee, constituyendo la base para su crecimiento.

Para su correcta gestión, la Sociedad dispone de un completo departamento de Recursos Humanos que utiliza las políticas y procedimientos internos de Adient Seating Spain para realizar su objetivo de la mejor manera posible.

Dichas políticas establecen, principalmente, un compromiso con la formación continua de sus trabajadores, tratando de mejorar sus carreras profesionales y el fomento de un ambiente de trabajo saludable y de igualdad de oportunidades. Adicionalmente, la gestión de los recursos humanos se basa en el respeto a la diversidad de toda índole, la no discriminación, el respeto a la libre asociación y negociación colectiva.

La aplicación de este conjunto de procedimientos facilita a Adient Seating la identificación, evaluación y mitigación de posibles riesgos, que han permitido que la Compañía no haya sufrido ningún impacto significativo en cuestiones relacionadas con su personal durante los ejercicios 2024 y 2023.

El impacto de la crisis de los semiconductores en la Sociedad varía en cada centro productivo en función de la afección de la crisis en los distintos clientes, ocasionando paradas en la producción. Por ello durante los ejercicios 2023, 2024 y hasta la fecha de formulación de presente Estado de Información no financiera se han llevado a cabo expedientes de regulación de empleo (ERTE) por causas productivas y organizativas en las diferentes plantas, asociado a la actividad de los clientes.

4.1. Información sobre los empleados

4.1.1. Distribución de los empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional y tipo de contrato a 30 de septiembre de 2024 y 2023:

La totalidad de la plantilla se encuentra ubicada en nuestros centros de España. Ver resto de información sobre la distribución de los trabajadores de la Sociedad a continuación:

Distribución de empleados por sexo	2024	2023	Evolución
Hombres	883	837	5%
Mujeres	194	175	11%
TOTAL	1.077	1.012	6%

Distribución de empleados por categoría profesional	2024	2023	Evolución
Dirección	4	4	-
Mano de obra directa	668	611	9%
Mano de obra indirecta	266	254	5%
Administración	141	143	-1%
TOTAL	1.077	1.012	6%

Distribución de empleados por edad	2024	2023	Evolución
<30 Años	74	60	23%
≥30 Años, < 50 Años	592	629	-6%
> 50 Años	411	323	27%
TOTAL	1.077	1.012	6%

Distribución de modalidades de contrato de trabajo	2024	2023	Evolución
Tiempo Completo	1.011	954	6%
Tiempo Parcial	66	58	14%
TOTAL	1.077	1.012	6%

Distribución de modalidades de contrato de trabajo	2024	2023	Evolución
Indefinidos	1.045	1.010	3%
Eventuales	33	2	1500%
TOTAL	1.077	1.012	7%

Este año se ha registrado un incremento en el número de contratos temporales debido a dos razones. En primer lugar, se han realizado contratos temporales para cubrir sustituciones necesarias. En segundo lugar, se han formalizado contratos temporales adicionales para personas que han accedido a una jubilación parcial, conforme a las normativas vigentes.

4.1.2. Distribución de empleados promedio por sexo, edad y clasificación profesional

La información incluida sobre el número medio de empleados, en el curso del ejercicio 2024, tiene en cuenta los períodos en los que han estado vigentes los expedientes de regulación temporal de empleo. Sin tener en cuenta este aspecto el número medio de empleados en el curso del ejercicio asciende a un total 1.319.

4.1.2.1 Distribución de los empleados promedio de 2024

Promedio de contratos por sexo	Distribución por sexo	
	Hombres	Mujeres
Indefinidos	1.022	246
Temporales	38	13
TOTAL	1.060	259

Promedio de contratos por edad	Distribución por edad		
	<30	>=30, <=50	>50
Indefinidos	88	727	453
Temporales	7	30	14
TOTAL	95	757	467

Promedio de contratos por categoría profesional	Dirección	Mano de obra	Mano de obra	Administración
		directa	indirecta	
Indefinidos	5	811	289	163
Temporales	-	35	12	4
TOTAL	5	846	301	167

Promedio de contratos por sexo	Distribución por sexo	
	Hombres	Mujeres
Contratos a tiempo completo	998	209
Contratos a tiempo parcial	62	50
TOTAL	1.060	259

Promedio de contratos por edad	Distribución por edad		
	<30	>=30, <=50	>50
Contratos a tiempo completo	93	691	423
Contratos a tiempo parcial	2	66	44
TOTAL	95	757	467

Promedio de contratos por categoría profesional	Dirección	Mano de obra	Mano de obra	Administración
		directa	indirecta	
Contratos a tiempo completo	5	767	282	153
Contratos a tiempo parcial	-	79	19	14
TOTAL	5	846	301	167

4.1.2.2 Distribución de los empleados promedio de 2023

La información incluida sobre el número medio de empleados, en el curso del ejercicio 2023, tiene en cuenta los períodos en los que han estado vigentes los expedientes de regulación temporal de empleo. Sin tener en cuenta este aspecto el número medio de empleados en el curso del ejercicio asciende a un total 1.092.

Promedio de contratos por sexo	Distribución por sexo	
	Hombres	Mujeres
Indefinidos	822	188
Temporales	64	18
TOTAL	886	206

Promedio de contratos por edad	Distribución por edad		
	<30	≥30, <=50	>50
Indefinidos	69	309	632
Temporales	20	10	52
TOTAL	89	319	684

Promedio de contratos por categoría profesional	Dirección	Mano de obra	Mano de obra	Administración
		directa	indirecta	
Indefinidos	4	606	250	149
Temporales	-	70	11	2
TOTAL	4	676	261	151

Promedio de contratos por sexo	Distribución por sexo	
	Hombres	Mujeres
Contratos a tiempo completo	865	188
Contratos a tiempo parcial	21	18
TOTAL	886	206

Promedio de contratos por edad	Distribución por edad		
	<30	≥30, <=50	>50
Contratos a tiempo completo	87	307	658
Contratos a tiempo parcial	2	12	26
TOTAL	89	319	684

Promedio de contratos por categoría profesional	Dirección	Mano de obra directa	Mano de obra indirecta	Administración
Contratos a tiempo completo	4	644	258	147
Contratos a tiempo parcial	-	33	3	4
TOTAL	4	677	261	151

4.1.3. Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional relativos al ejercicio 2024 y 2023

Distribución por sexo	2024	2023	Evolución
Hombres	38	6	533%
Mujeres	14	3	367%
Total	52	9	478%

Distribución por edad	2024	2023	Evolución
<30	6	1	500%
30-50	45	3	1400%
>50	1	5	-80%
Total	52	9	478%

Distribución según clasificación profesional	2024	2023	Evolución
Dirección	-	-	-
Mano de obra directa	38	6	533%
Mano de obra indirecta	8	1	700%
Administración	6	2	200%
Total	52	9	478%

Durante el año 2024, se ha observado un aumento en el número de despidos, atribuible principalmente a la finalización de algunos de los proyectos. Esto ha resultado en una disminución en el volumen de trabajo, lo que ha reducido la necesidad de personal.

4.1.4. Remuneración total promedio (salario fijo y variable) de la plantilla desagregada por sexo, edad y categoría profesional o igual valor del ejercicio 2024 y 2023

Se ha de tener en cuenta que para el cálculo de las remuneraciones totales promedio no se tienen en cuenta los períodos de ERTE. Para el cálculo de las remuneraciones promedio se ha tenido en cuenta el % de jornada de cada empleado.

Remuneración total promedio por sexo (Euros)	2024	2023	Evolución
Hombres	39.001	37.649	4%
Mujeres	36.027	33.640	7%
Promedio total	38.436	36.869	4%

Remuneración total promedio por edad (Euros)	2024	2023	Evolución
<30	29.309	28.861	2%
30-50	36.292	34.696	5%
>50	43.618	43.685	-
Promedio total	38.436	36.869	4%

Distribución según clasificación profesional	2024		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	140.337	147.276	145.536	133.940
Mano de obra directa	34.261	30.843	34.462	29.317
Mano de obra indirecta	38.643	34.009	35.601	31.453
Administración	62.830	48.240	58.239	44.520
Promedio total	39.001	36.027	37.649	33.640

Distribución según clasificación profesional 2024	Evolución de remuneraciones	
	Hombres	Mujeres
Dirección	-4%	10%
Mano de obra directa	-1%	5%
Mano de obra indirecta	9%	8%
Administración	8%	8%
Promedio Total	4%	12%

Distribución según clasificación profesional 2023	Evolución de remuneraciones	
	Hombres	Mujeres
Dirección	14%	-
Mano de obra directa	10%	2%
Mano de obra indirecta	4%	1%
Administración	3%	4%
Promedio Total	8%	3%

Nota: Por motivos de privacidad, no se incluye la retribución media referida a mujeres correspondientes a la alta dirección, al estar esta categoría compuesta únicamente por una persona.

4.1.5. Brecha salarial en 2024 y 2023

Brecha Salarial (*)	2024	2023	Evolución
Dirección	4,94%	-20,28%	-124%
Mano de obra directa	-9,98%	-8,03%	24%
Mano de obra indirecta	-11,99%	-9,15%	31%
Administración	-23,22%	-24,23%	-4%

(*) La Brecha ha sido calculada a través de la siguiente fórmula: 1- ((salario promedio hombre – salario promedio mujer) / salario promedio hombre)

4.1.6. Remuneración bruta de órganos de gobierno, ejercicios 2024 y 2023

En este caso, durante el ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2024 y 2023, los miembros del Órgano de Administración de la Compañía no han devengado ningún importe por remuneraciones. Asimismo, no se ha realizado ninguna aportación en concepto de fondos o planes de pensiones, ni han recibido acciones ni opciones sobre acciones. De la misma forma, tampoco se han concedido anticipos ni créditos ni se han satisfecho primas de seguro de responsabilidad civil.

En cuanto a la retribución promedio³ de la Alta Dirección, se muestra el detalle a continuación:

Remuneración bruta promedio por sexo (en euros)	Alta Dirección		Evolución
	2024	2023	
Hombres	140.337	145.936	-4%
Mujeres	147.276	133.940	10%

Nota:

* Por motivos de privacidad, no se incluye la retribución media referida a mujeres correspondientes a la alta dirección, al estar esta categoría compuesta únicamente por una persona.

4.2. Organización del trabajo, medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación familiar y políticas de desconexión laboral.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en los diferentes convenios por los que se rigen las distintas plantas de la Compañía y a la legislación vigente, corresponde a la dirección de la propia empresa, quien la lleva a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica, técnica y control del trabajo.

Esta tarea tiene como principal objetivo alcanzar el nivel óptimo de eficiencia y productividad, lo que necesita para poder llevarse a cabo la colaboración constante de los trabajadores y la dirección. Cada planta de la sociedad se organiza de acuerdo con sus convenios colectivos de aplicación y a la carga de trabajo que soporta la planta en ese momento.

Adient Seating Spain cumple con la normativa vigente sobre los derechos de los trabajadores al disfrute de la conciliación de la vida laboral y personal. Para ello, realiza varias medidas que garanticen una buena conciliación, como puede ser la reducción de jornada por guarda legal. Otras medidas que garantizan esta conciliación son la flexibilidad en el cumplimiento de una jornada reducida dentro del horario laboral, por medio de una negociación individual o la compensación de horas extras realizadas por tiempo de descanso. Adicionales a las medidas anteriormente citadas, la Compañía dispone de varias medidas a las que se puede acoger su plantilla como son la acumulación del periodo de lactancia, el disfrute de las vacaciones pendientes justo a continuación del periodo maternal, la elección de horario o turno en reducción de jornada por guarda legal o para la realización de estudios reglados o la mejora de los permisos retribuidos recogidos en el convenio colectivo, en caso de hospitalizaciones o intervenciones quirúrgicas de familiares.

Adicionalmente, respecto al área de desconexión laboral, la Sociedad no ha identificado un riesgo con relación a la desconexión de sus empleados fuera de la jornada laboral, por ello, no se disponen de políticas específicas.

4.3. Empleados con discapacidad

Adient Seating Spain tiene como filosofía la no discriminación y la igualdad de oportunidades. Por ese motivo, dentro de su plantilla de trabajo cuenta con un total de 28 y 25 empleados a cierre de los ejercicios 2024 y 2023, respectivamente, los cuales desarrollan sus funciones asignadas en un ambiente de igualdad de condiciones.

Estos trabajadores, cuentan con total libertad y autonomía en términos de accesibilidad a sus puestos de trabajo, pudiendo desarrollar su actividad con total normalidad y sin ningún tipo de impedimento.

Distribución de empleados por sexo	2024	2023	Evolución
Hombres	27	24	13%
Mujeres	1	1	-
Total	28	25	12%

Distribución de empleados por edad	2024	2023	Evolución
<30 años	-	-	-
≥30, <50 años	17	8	113%
≥50 años	11	17	-35%
Total	28	25	12%

Distribución según clasificación profesional	2024	2023	Evolución
Dirección	-	-	-
Mano de obra directa	24	22	9%
Mano de obra indirecta	3	3	-
Administración	1	-	-
Total	27	25	8%

4.4. Formación

La dirección y los trabajadores comparten la necesidad de otorgar una atención creciente a la formación profesional de los trabajadores de Adient Seating Spain. Esta formación tiene una importancia estratégica fundamental para asegurar la competitividad y el desarrollo de la empresa, a la vez que ha de servir y tener como objetivo promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

En Adient Seating Spain, se cree que atraer, desarrollar, motivar y retener a líderes es un factor clave para el crecimiento de la Sociedad. Por ello, se promueve un ambiente laboral en el que prima la inclusión, el trabajo en equipo y el liderazgo.

Adicionalmente, la capacidad de aprender, adaptarse y crecer es vital para la Sociedad. Por ello, Adient Seating Spain realiza un proceso de evaluación de sus talentos, con el objetivo de identificar los puntos fuertes de cada trabajador y las áreas de mejora, y poder ofrecer las herramientas necesarias para seguir aprendiendo y desarrollándose dentro de la organización. Este análisis será el origen de la generación anual de un plan formativo de la Sociedad, el cual incluye las acciones formativas anuales que responden a necesidades detectadas por el equipo de recursos humanos de cada centro de trabajo, garantizando así que la formación siga siendo de calidad y permita la atracción y retención del talento. Asimismo, la eficacia y satisfacción de la formación de los empleados es evaluada con el objetivo de analizar si está cumpliendo los propósitos prefijados, siempre teniendo en cuenta una visión de mejora continua.

Para llevar esto a cabo, cuenta con una Comisión Paritaria de Formación compuesta tanto por miembros del comité de empresa como por parte de la Dirección, la cual evalúa los planes de formación anuales y las necesidades de formación con carácter periódico.

A continuación, se muestran las horas totales de formación impartidas a la plantilla de Adient Seating Spain a lo largo del ejercicio 2024 y 2023, teniendo en cuenta tanto la formación interna como externa impartida.

Formación por categoría (Número de horas)	2024	2023	Evolución
Dirección	48	1.134	-96%
Mano de obra directa	2.166	2.021	7%
Mano de obra indirecta	1.282	798	61%
Administración	1.875	2.409	-22%
Total	5.370	6.362	-16%

Durante este ejercicio, se puede apreciar una variación significativa entre las horas de formación impartidas a mano de obra, en comparación con el ejercicio anterior.

Por otro lado, el total de horas de formación impartidas al personal de administración y dirección disminuye notablemente, particularmente en la categoría de dirección. Este descenso se debe, en gran medida, a las condiciones de crisis, lo que impuso restricciones tanto en términos de costes como de disponibilidad de tiempo.

Por último, los trabajadores que quieran ampliar su formación podrán optar por solicitar las ayudas económicas al aprendizaje de las que dispone la Sociedad, lo que incentiva el desarrollo formativo de su propio personal.

4.5. Salud y seguridad laboral

La protección de la seguridad de los trabajadores de Adient Seating Spain es uno de los principales valores de la Sociedad, considerando que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en la totalidad de los centros de trabajo que componen la Compañía.

Para ello, establece como líneas básicas de actuación la formación e información a los trabajadores el desarrollo de una política eminentemente preventiva y la potenciación de la ergonomía como forma de mejorar las condiciones de los puestos de trabajo. Estos principios inspiran los planes de prevención en los que se concretan las acciones a desarrollar, los plazos y la evaluación de sus resultados.

Para lograr un entorno de Seguridad y salud laboral, la Compañía se encuentra desarrollando un Sistema Integrado de gestión de Seguridad y salud Laboral en base a la normativa ISO 45001, el cual no se encuentra certificado. Este sistema integra todas las etapas, desde la búsqueda y detección de riesgos, la adopción de las medidas que palien el impacto de dichos riesgos y la evolución de los principales indicadores de dichas medidas adoptadas, con la visión de una evolución y mejora continua. Este proceso se verá reflejado en un plan de prevención de riesgos laborales, el cual se revisa con periodicidad cada 4 años, siendo evaluado continuamente conforme a las necesidades de la empresa y al entorno cambiante. En este plan de prevención se incluyen todos los procesos y los recursos necesarios para realizar las actuaciones específicas que palien los riesgos de prevención de riesgos laborales. Estos posibles riesgos serán evaluados por la Sociedad según su calificación desde el punto de vista de la gravedad, valorando conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño como la severidad del mismo.

Este sistema de gestión se basa principalmente en la política de Salud, Seguridad y ergonomía de la Sociedad, que establece el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos aplicables, rechazando actos y condiciones inseguras. La implementación del Sistema de Seguridad y Salud requiere que cada centro cumpla las siguientes directrices:

- Compromiso con la previsión de las lesiones y enfermedades profesionales, por medio de una visión de mejora continua.
- Cumplimiento de los requisitos legales aplicables a los riesgos de seguridad.
- Revisión continua de los objetivos y metas de salud y seguridad, así como de la evolución de los principales indicadores.

La Sociedad dispone de un equipo de personas que desarrollan el área de "Health and Safety", las cuales desarrollan un conjunto de actividades con el objetivo de identificar y mitigar los posibles riesgos que puedan influir en el área medioambiental y de seguridad de los trabajadores. Sus principales funciones, en el área de Seguridad y Salud serán las siguientes:

- Realizar de manera periódica la evaluación de riesgos relacionados con el área de Seguridad y Salud.
- Implementar los nuevos requisitos legales de Seguridad y Salud.
- Evaluar periódicamente los principales indicadores de Seguridad y Salud.
- Elaboración y seguimiento de análisis de accidentes.
- Planificación y seguimiento de visitas de planificación preventiva.

- Realizar propuestas de mejora relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales.
- Formar, implicar y sensibilizar al personal en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Redactar informes periódicos, con el objetivo de que la dirección de la Sociedad tenga la información necesaria para establecer las actuaciones estratégicas y los planes de actuación anuales necesarios.

Con el objetivo de garantizar que dicho Sistema de gestión se está llevando a cabo correctamente, cumpliendo la totalidad de las normativas tanto internas como a nivel nacional, la Sociedad mantiene un programa de auditorías internas que realizan de manera periódica.

Adicionalmente, el sistema de gestión también es auditado de manera externa por parte de una entidad auditora de sistemas de prevención de riesgos laborales, con periodicidad cuatrienal. La última auditoría se ha realizado en el ejercicio 2020, siendo superadas las anteriores producidas.

Para garantizar el correcto cumplimiento de las normativas y procedimientos establecidos, la Sociedad siguió un plan de control interno en el que se evalúan los principales indicadores relacionados con la Seguridad y salud de los trabajadores, los cuales ofrecen información a la Sociedad sobre su sistema de gestión. En base a ello, se establecerán un conjunto de acciones preventivas y correctivas que permitan una mejora continua del sistema.

Adient Seating Spain mantiene que la mejor manera de dar respuesta a estos riesgos es por medio de la vía de la prevención y la formación. Por ello, trata de estipular todas las medidas preventivas de su plan de prevención anual, además de apoyarse en una comunicación fluida con sus trabajadores y su continua formación en esta área.

Dentro de las iniciativas planteadas por la Sociedad para mejorar el ambiente de seguridad y salud, se encuentra la de eliminar todo riesgo posible a trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia.

Una vez que la trabajadora comunique que se encuentra en una situación de embarazo, la Sociedad se encarga de impedir que dicha trabajadora realice actividades que, de acuerdo con la evaluación de riesgos, suponga un riesgo de exposición al mismo, cuando se suponga en peligro su seguridad y salud o la de su feto.

Especialmente, cabe destacar que, la seguridad de sus trabajadores es el principal valor de Adient Seating, siendo este un aspecto material dentro de la compañía. Por dicho motivo, la Sociedad viene incrementando la totalidad de activos relacionados con la salud y seguridad laboral, con el objetivo tratar de minimizar en todo lo posible el impacto en la salud de los trabajadores de Adient Seating Spain.

A continuación, se muestran los principales indicadores relacionados con los accidentes o enfermedades profesionales ocurridos durante los ejercicios 2024 y 2023:

INDICADORES	Valor del indicador en 2024		
	Mujeres	Hombres	Total
Número de accidentes con baja	2	22	24
Índice de accidentes con baja*	1,29	14,15	15,43
Índice de gravedad***	0	0,8	0,8
Enfermedades profesionales	1	11	12

INDICADORES	Valor del indicador en 2023		
	Mujeres	Hombres	Total
Número de accidentes con baja	7	41	48
Índice de accidentes con baja*	5	29,28	34,28
Índice de gravedad***	0,14	0,62	0,76
Enfermedades profesionales	1	-	1

INDICADORES	Evolución		
	Mujeres	Hombres	Total
Número de accidentes con baja	-71%	-46%	-50%
Índice de accidentes con baja*	-74%	-52%	-55%
Índice de gravedad**	-100%	29%	5%

- * Índice de accidentes con baja= (N.º de accidentes con baja/ N.º de horas trabajadas) *1.000.000. Esta índice hace referencia a la frecuencia de accidentes con baja. No se han tenido en cuenta los accidentes itinerarios.
- ** Índice de gravedad= (N.º de jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja/N.º total horas trabajadas) *1000. Esta índice hace referencia a la gravedad de los accidentes con baja.

Como se puede observar el número de accidentes se ha reducido significativamente gracias a la intensificación de la formación en seguridad, mejoras en los protocolos de mantenimientos y una cultura de seguridad reforzada. Estas medidas han sido clave para un entorno laboral más seguro.

No se han producido accidentes mortales ni en el ejercicio 2024 ni en 2023.

4.6. Absentismo

El absentismo es un grave problema al cual la Sociedad le da una especial importancia. La reducción del absentismo se configura como un pilar fundamental de la sostenibilidad y contribuye a la excelencia operativa de la organización.

De manera mensual, la Sociedad realiza un seguimiento de los datos de absentismo producidos. Se incluye a continuación el número total de horas de absentismo producidas durante 2024 y 2023:

	2024	2023	Evolución
N.º horas de absentismo totales ³	130.478	214.577	-39,19%

Como se puede observar, el indicador de absentismo ha disminuido frente al ejercicio anterior en un 39,19%. Esta disminución se debe a varios factores interrelacionados que benefician tanto a los empleados como a la organización.

La Sociedad realiza un control de dicho indicador, debido a que repercute directamente en el rendimiento económico de la organización, lo cual permite aumentar la productividad y reducir los costes laborales asociados. Indica mejoras en salud y bienestar de los trabajadores, gracias a políticas efectivas de bienestar laboral.

Adicionalmente, la Sociedad contribuye a fomentar un ambiente laboral de lealtad y compromiso con el trabajo, por medio de llevar un correcto control de este indicador de manera periódica, lo cual impacta positivamente en este indicador, reduciendo el número de horas de absentismo por ausencia. En el caso de que se produzca algún caso de absentismo no justificado que viole la legalidad vigente, la Sociedad aplicará la normativa interna mediante la implantación de un acto disciplinario.

Asimismo, la Sociedad también realiza diversas medidas con el objetivo de reducir el absentismo, como pueden ser la concienciación del personal sobre el coste económico que supone para la empresa, el seguimiento y control de los casos de baja, la realización de campañas sobre la salud o la existencia de un servicio médico interno y servicio de fisioterapia.

³ El término **absentismo** se ha calculado teniendo en cuenta las horas ausentes de los trabajadores por cualquier tipo de incapacidad. En este ámbito, se excluyen las ausencias permitidas como las vacaciones, los permisos de estudio, los permisos de maternidad o paternidad y los días de libre disposición.

4.7. Empleados cubiertos por Convenio

El 100% de los empleados de la Sociedad se encuentran cubiertos por el convenio del Metal y por el convenio propio de la Sociedad.

La totalidad de los convenios colectivos aplicables a cada centro de trabajo que forma la Sociedad incluyen cláusulas sobre la salud y seguridad de los trabajadores, las cuales se han tenido en cuenta en el sistema de gestión de salud y seguridad de la Sociedad. En el apartado 4.5 del actual Estado de información no financiera, se detalla a mayor profundidad el Sistema de gestión de Salud y Seguridad de la Sociedad y las medidas tomadas.

4.8. Igualdad

El Principio de Igualdad de oportunidades de Adient Seating Spain tiene como objetivo principal promover medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de la carrera profesional de las personas, con la obtención de una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo y en todos los niveles de responsabilidad y prevenir posibles desequilibrios en el futuro.

Uno de los principios sociales básicos de la Empresa es valorar y reconocer las diferencias entre sus empleados para conseguir ventajas competitivas, así como un entorno de trabajo favorable comprometido con la Diversidad y la Inclusión.

La Empresa está interesada en proteger la dignidad personal en el entorno laboral o profesional, estableciendo y desarrollando políticas que integren la igualdad de trato y oportunidad entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y el empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta «la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo».

Para asegurar la aplicación de las medidas de Igualdad de oportunidades en el trabajo, existen una Comisión al efecto, en la cual puede participar en calidad de asesor, personal especializado en implementar políticas de Igualdad.

Asimismo, la Sociedad está comprometida en adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho de todos los trabajadores al respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en cumplimiento de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente, la Sociedad también dispone de un procedimiento de actuación en situaciones de acoso. La dirección de la empresa está muy concienciada ante este problema, por lo que trata de potenciar un ambiente adecuado de trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, por medio de la adopción de distintas medidas oportunas, como, por ejemplo, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de dos personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento. En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervenientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Todo este proceso se sustanciará en un plazo máximo de diez días, guardándose absoluta confidencialidad durante todo el proceso.

La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario. A estos efectos, el acoso sexual será considerado como falta muy grave.

Durante la tramitación del expediente informativo, se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Gracias a estos dos grandes recursos en el ámbito de la igualdad y la protección contra el acoso, la Sociedad puede llevar a cabo un correcto proceso de identificación, gestión y mitigación de los riesgos que pudieran darse durante el transcurso de la actividad mercantil. Esto ha favorecido a que dicha sociedad no haya identificado ningún incidente respecto este ámbito ni se haya recibido ninguna denuncia durante el ejercicio 2024 ni 2023.

4.9. Relaciones sociales

Adient Seating Spain conoce la labor de los sindicatos como representantes legales de los intereses de los trabajadores por lo que se garantiza el cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Por este motivo, se garantiza el trato igualitario, no discriminatorio y respetuoso con la libertad de asociación y negociación colectiva de sus trabajadores, respetando siempre la normativa aplicable, lo cual queda estipulado dentro de la política de ética de la Sociedad.

Adicionalmente, en cuanto a relaciones sociales se refiere, en cada uno de los centros de trabajo, existe un Comité de empresa, formado tanto por miembros de la Sociedad como por representantes de los trabajadores.

Su misión principal es la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante la empresa. En este sentido, se llevarán a cabo reuniones periódicas con el objetivo de poder crear comisiones dedicadas específicamente al estudio y confección de propuestas sobre temas laborales concretos.

En principio, se constituyen: Comisión de Prevención de Riesgos Laborales, Comisión de Sistemas de Trabajo, Comisión de Igualdad y Comisión de Gestión. Todas ellas estarán sujetas a lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Adicionalmente, se podrán realizar reuniones extraordinarias convocadas por cualquiera de las dos partes.

El comité vigilará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Para mantener el dialogo con los trabajadores, la compañía realiza reuniones constantes y periódicas, y se comunican con estos mediante pantallas distribuidas por la compañía y mensajes de texto.

5. Información sobre el respeto de los derechos humanos

En Adient Seating Spain, se cree que es primordial el respeto a los derechos humanos a la hora de llevar a cabo su actividad. Por ello, desarrolla su actividad empresarial bajo el respeto hacia la legalidad y los derechos humanos, trabajando en un ambiente de respeto a la dignidad y a los derechos de los trabajadores.

La Sociedad realiza la totalidad de sus operaciones en España, país desarrollado donde no es posible que se pueda dar la circunstancia de la existencia de trabajo forzoso o infantil. Debido a ello, la Compañía no cree necesaria la disposición de una política específica sobre esta área, ya que no existe ningún riesgo en materia de respeto a los derechos humanos.

Para el caso de que se produzca alguna situación de discriminación, la compañía dispone de una línea telefónica directa a la central para denunciar estos casos, y de la que deriva una investigación inmediata de los hechos.

Adicionalmente, Adient Seating Spain no ha detectado durante el ejercicio 2024 ni 2023 casos de discriminación o vulneración de los derechos humanos ni operaciones con proveedores con casos de trabajo forzoso u obligatorio ni trabajo infantil. Del mismo modo que no ha recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

En el caso de que se dieran tales circunstancias, la dirección de la Sociedad tomará las medidas disciplinarias que se requieran en cada caso, teniendo como base la Política de Ética.

6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Adient Seating Spain mantiene una política de tolerancia cero contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales, lo cual queda claramente evidenciado en su política interna de Ética.

Esta política sirve como base normativa para la generación de los programas de cumplimiento de la Sociedad en materia de ética e integridad, lo cual minimiza los riesgos de una posible conducta de corrupción o soborno.

Dichos programas de cumplimiento integran las siguientes medidas que favorecen la mitigación de los riesgos:

- Se proporciona una guía anticorrupción apropiada a la totalidad de los trabajadores de la Sociedad.
- Existen talleres de integridad que proporcionan formación a los trabajadores en el ámbito de la corrupción y el soborno.
- Existe un sistema de gestión de casos alegados que proporciona alertas sobre posibles situaciones de corrupción y soborno.

Adient Seating Spain mantiene una política de ética, la cual promueve a sus empleados que comuniquen cualquier duda o posible infracción ética conocida, sin ningún temor a represalias por parte de sus superiores.

Adicionalmente, la Sociedad dispone de una línea operativa 24 horas, la cual es gestionada por un tercero independiente y permite a los usuarios informar sobre sus preocupaciones relacionadas con el ámbito de la corrupción y el soborno de manera confidencial y anónima. Está disponible para todos los agentes relacionados con la Sociedad, como son los trabajadores, clientes, proveedores y terceros adicionales. Estas consultas serán revisadas periódicamente por la Dirección de la Sociedad y por los Comités de cumplimiento regionales.

Este método tendrá varias vías de actuación; una por medio del uso de Internet por medio la página web de la Compañía; y otra por medio de una línea telefónica.

Durante los ejercicios 2024 y 2023, ni la Dirección de la Sociedad ni el departamento de recursos humanos ha recibido ninguna notificación ni denuncia relacionada con posibles casos de corrupción o soborno. En el supuesto de que se detectase una incidencia relacionada con la corrupción, soborno o blanqueo de capitales, la dirección de la Sociedad actuará siempre de forma inmediata, teniendo como base sus políticas internas y el cumplimiento con la ley, y tomando las medidas correctivas que estime oportunas en cada caso.

7. Otra información

7.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible de las comunidades locales

Adient Seating Spain aporta valor a la sociedad a través de su compromiso con los clientes, la sociedad y el medio ambiente. La Sociedad está comprometida tanto con el desarrollo sostenible de las localidades en las que está situada la Compañía, materializándose este compromiso mediante:

- Generación de una relación regular con las autoridades gubernamentales de todas las localidades, como son las alcaldías, además de promover un impacto positivo mediante la tributación local, como puede ser el Impuesto de Bienes Inmuebles.
- Contribución al empleo en el entorno local de cada una de sus plantas productivas. La totalidad de las plantas están localizadas en emplazamientos rurales, por lo que Adient Seating propicia un desarrollo municipal por medio de, tanto la contratación de personal local, lo que repercute directamente en el incremento del empleo local y la economía de las familias; y, por otro lado, el fortalecimiento del tejido empresarial de la zona.
- Desde Adient Seating Spain, se busca una colaboración activa en proyectos de la comunidad, involucrando a los trabajadores de la Empresa para participar. Algunos de estos proyectos son desarrollados en mayor profundidad en el apartado 7.2. de este documento.

Durante los ejercicios 2024, 2023 y 2022, no se ha identificado ninguna incidencia con impactos negativos significativos, reales o potenciales sobre las comunidades locales debido al desarrollo de la actividad.

7.2. Acciones de asociación o patrocinio

Las plantas situadas en la provincia de Zaragoza son socias de la Cámara de Comercio y del Clúster de Automoción de Aragón, buscando la colaboración con otras empresas del sector de la zona con el objetivo de poder optimizar la eficiencia de las operaciones, fomentar la I+D, con el Instituto Tecnológico de Aragón (ITA) mejorar la gestión y formación de los recursos humanos, etc. Por otro lado, la planta situada en Barcelona colabora con diferentes institutos de educación secundaria de la zona como el Institut Daniel Blanxart de Olesa de Montserrat. También con las universidades UPC (Universitat Politecnica de Catalunya) y UPF (Universitat Pompeu Fabra) para la realización de convenios de cooperación educativa con estudiantes durante la realización de sus prácticas en empresas o proyectos de final de carrera.

Adicionalmente, también colaboran con numerosas organizaciones relacionadas con la enseñanza como Universa, la Fundación General de la Universidad de Valladolid, la Universidad Politécnica de Valencia, Fundación C.P. Empresa Universidad de Zaragoza (FEUZ) e Integra, por medio de una cooperación educativa con estudiantes en prácticas.

7.2.1. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante los ejercicios 2024, 2023 y 2022, Adient Seating Spain no ha realizado ninguna aportación económica a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro. Todas las actividades que realiza son iniciativas altruistas en las que colabora por medio de la participación y la colaboración, tanto de la empresa como de sus trabajadores.

La Sociedad gestiona e incentiva un conjunto de acciones sociales que propician el aumento de la calidad de vida de las localidades limítrofes. Durante el año 2024 se ha colaborado con proyectos para la comunidad con diferentes asociaciones y organismos municipales de los alrededores, involucrando a los empleados a participar: han vuelto a desarrollar proyectos y acciones que contribuyen con el desarrollo de las comunidades locales:

- Christmas infantil. Colaboración con Unicef.
- Tapones solidarios para subvencionar los tratamientos para niños con discapacidad. Fundación Seur.
- Entrega de móviles usados a Intermon Oxfam.
- Campaña de recogida de juguetes.
- Campaña de recogida de ropa.
- Campaña de recogida de material escolar.
- Campaña solidaria de ayuda a Ucrania.
- Campaña solidaria antiparasitaria para protectoras de animales.
- Campaña "Recogida de Alimentos": se realizaron dos campañas de recogida de alimentos para contribuir con el banco de alimentos de Zaragoza, agradecer la gran labor que llevan a cabo y poder ayudar a personas en situación vulnerable.
- Colaboración con asociación AECC en Campaña contra el cáncer de mama
- Colaboración con Cruz roja en la venta de lotería Sorteo del ORO
- Campaña de recogida de juguetes.
- Campañas de divulgación sobre el cuidado y bienestar personal (día de la fruta, día de la salud mental).
- Campañas de divulgación y concienciación ambiental (día del medioambiente con el obsequio a los empleados de un reductor de caudal de agua para sus hogares)

7.3. Proveedores

Adient Seating Spain, dentro de su manual de "Estándares Generales de Proveedores", incide en que todos los proveedores tienen que cumplir unos requisitos mínimos de calidad, medio ambiente y seguridad.

La Sociedad respeta las necesidades y preocupaciones de la comunidad en la que vive y trabaja. Esto se puede evidenciar en su propia cultura de calidad y de protección al medio ambiente, aplicada a la totalidad de sus productos, servicios y procesos de producción.

Teniendo en cuenta esto, Adient Seating Spain espera que sus proveedores realicen sus operaciones en un marco de respeto social y ambiental. Por dicho motivo, mantiene un proceso de evaluación y homologación de todos sus proveedores, el cual deben superar para poder comenzar a trabajar juntos.

En este sentido, Adient Seating Spain, primeramente, se cerciora de que sus proveedores tengan las certificaciones IATF 16949 y la ISO 9001 de calidad, para poder considerarlos como posibles proveedores.

Adicionalmente, tiene la capacidad de realizar diferentes comprobaciones de compras o auditorías a dichos candidatos, con relación a diversos ámbitos, como pueden ser el cumplimiento de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el cumplimiento de la "Social Accountability International (SAI)" y "Ethical Trading Initiative (ETI)" o la certificación de seguridad OHSAS 18001.

Para finalizar, dentro de su política de elección de sus proveedores, se integra un sistema de evaluación y ponderación de los candidatos. Dentro de estas características, se incluyen aspectos sociales y medioambientales que mejoran la posición de dichos proveedores en la tabla de elección, como pueden ser la tenencia de la certificación 14001 o la facilitación de la documentación relativa a unas actuaciones responsables en el ámbito social y medioambiental.

Por medio del departamento central de compras del Grupo Adient, se realiza un continuo control en lo relativo a selección y seguimiento de proveedores. Este proceso de validación incluye visitas, auditorías de terceros y comunicaciones directas con sus proveedores. Los proveedores tendrán que involucrarse en una serie de valores compartidos por todo el Grupo Adient.

- Los proveedores tienen que tratar con respeto y dignidad a los trabajadores.
- Se prohíbe el trabajo forzado, en condiciones de servidumbre o involuntario.
- Se prohíbe el empleo de trabajadores que tengan menos de 16 años. Los jóvenes (entre 16 y 18 años) deben disfrutar de todos los beneficios de un lugar de trabajo enriquecedor, como programas de capacitación y desarrollo. Los trabajadores menores de 18 años no deben realizar trabajos peligrosos y se les puede restringir el trabajo nocturno teniendo en cuenta las necesidades educativas.
- Los proveedores deben cumplir con las leyes locales sobre jornadas laborales y retribuciones.
- Se tiene que garantizar un ambiente libre de acoso físico o mental, abuso o cualquier otro comportamiento que disminuya la integridad y la autoestima de una persona. Esto incluye el trato indigno, abuso verbal o sexual.
- Los lugares de trabajo se deben mantener libres de toda causa de discriminación y acoso en todas sus formas, incluidas las relacionadas con el color, la raza, el género, la preferencia sexual, la edad, el embarazo, la discapacidad, la afiliación sindical, el origen étnico o las creencias religiosas.
- Respeto a la libertad de asociación voluntaria, incluido el derecho a organizarse y negociar colectivamente. Los representantes de los trabajadores deben tener derecho a los lugares de trabajo necesarios para llevar a cabo sus funciones. Cuando la representación de los trabajadores y la negociación colectiva están restringidos por ley, se deben hacer esfuerzos para facilitar la comunicación abierta y el compromiso directo entre los trabajadores y la gerencia como formas alternativas de garantizar que los derechos, necesidades y puntos de vista de los trabajadores.
- Cumplir con la Responsabilidad Social Internacional (SAI) y la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH).

7.4. Protección de los consumidores

Adient Seating Spain no tiene consumidores según el concepto que este término tiene asociado la normativa española debido a que su público objetivo son los principales productores del automóvil a nivel global.

En este caso, la Sociedad siempre realiza su actividad teniendo en cuenta los estándares de calidad y seguridad estipulados en su política interna, respetando los requerimientos exigidos por sus clientes y la normativa aplicable. Para Adient Seating Spain, uno de los temas más materiales, y, por tanto, donde existe más preocupación, es en proporcionar un producto de calidad excepcional para nuestros clientes, ya que nuestro objetivo es su satisfacción.

En cuanto al sistema de reclamaciones de Calidad del producto final, la Sociedad no trata directamente con los consumidores, sino que esa tarea recae en los clientes, por lo que son ellos los encargados de recibir las posibles reclamaciones a través de los portales que cada uno de ellos tienen disponible en su página web.

Con respecto a la gestión de dichas reclamaciones, el departamento de Calidad de cada planta tiene acceso a los portales de sus clientes, donde cada reclamación es debidamente analizada y respondida, incluyendo información sobre el análisis del problema que ha originado la reclamación, así como de las acciones definidas para solucionar dicho problema junto con las fechas en las que se prevé implantar cada acción.

Anualmente, se verifica mediante auditorías, tanto internas como externas a través de una organización acreditada, que cada planta da respuestas a estas reclamaciones de cliente, así como la eficacia de las acciones implantadas por la compañía.

El número de reclamaciones de cliente para la Compañía durante el ejercicio 2024 y 2023 han sido de 44 y 49, respectivamente, lo que supone una reducción del 10% respecto al año anterior.

Adicionalmente, Adient Seating Spain está altamente concienciada con la protección de los datos personales, especialmente en lo referente a los de sus clientes y empleados. Es por ello por lo que en 2020 se adaptó a la nueva Ley de Protección de Datos, estando vigente en el presente ejercicio.

7.5. Información fiscal y otros

- Beneficios de explotación (en miles de euros):

Área geográfica	2024	2023	Evolución
España	1.672	2.547	-34%

La evolución en el resultado de explotación se debe a

- Impuestos sobre beneficios pagados (en miles de euros):

Área geográfica	2024	2023	Evolución
España	-	-	-
Total	-	-	-

Durante el ejercicio 2024, la sociedad ha solicitado la monetización (cheque fiscal, tax credit) de las deducciones fiscales por I+D+i. Se trata de un mecanismo que permite a la sociedad recuperar las deducciones fiscales por I+D+i que no pueden ser aplicadas por insuficiencia de cuota.

Mediante esta opción, ha sido posible recuperar en efectivo el 80% de la deducción no aplicada por falta de cuota y por lo tanto recuperar parte de la deducción generada.

- Subvenciones públicas recibidas en los ejercicios 2024 y 2023:

No se han recibido subvenciones en el ejercicio 2024 como tampoco se recibieron en el ejercicio 2023.

Adicionalmente se han registrado pagos por importe de 310 miles de euros, consecuencia de las diferencias existentes entre la liquidación del impuesto sobre sociedades presentada y la preliquidación del impuesto de sociedades.

Anexo 1. Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Con este Estado de Información No Financiera, Adient Seating Spain da respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 diciembre. Sus contenidos están basados en el reporting anual que la compañía realiza en este ámbito conforme al marco de reporting de sostenibilidad de GRI, a partir del año actual.

Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, Adient Seating Spain 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.

Por otro lado, para todos aquellos aspectos que no son materiales para Adient Seating Spain, el presente informe aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de KPIs clave u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad de Adient Seating Spain.

Los aspectos no materiales para la Compañía solicitados por la ley son los siguientes: Acciones para combatir el desperdicio de alimentos, medidas de preservación e impactos causados en áreas protegidas, contaminación atmosférica y políticas de desconexión laboral.

Adicionalmente, Adient Seating Spain ha elaborado un análisis de trazabilidad cuyo objetivo es relacionar los aspectos solicitados por la ley con los contenidos GRI asociados, publicados por la Compañía. Véase el índice de contenidos en tabla adjunta a continuación:

Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Contenido	Soporte	Apartado	Indicador GRI asociado
Modelo de negocio			
- Entorno empresarial y modelo de negocio	Estado de Información No Financiera	2.1-2.2	2-6
- Organización y estructura	Estado de Información No Financiera	2.1	2-1
- Mercados en los que opera la compañía	Estado de Información No Financiera	2.2.	2-6
- Objetivos y estrategias	Estado de Información No Financiera	2.3.-2.4	3-3
- Factores y tendencias que afecten a la evolución.	Estado de Información No Financiera	2.6.	3-3
Políticas			
- Descripción de las políticas que aplica la Sociedad.	Estado de Información No Financiera	Se indica en cada apartado del propio Estado de Información no financiera	3-3-Enfoque de gestión
- Resultados de las políticas, incluyendo indicadores clave de esos resultados.	Estado de Información No Financiera		3-3
Riesgos			
- Principales riesgos de la Sociedad, procedimiento de detección, evaluación y gestión de los mismos e información sobre los impactos detectados.	Estado de Información No Financiera	2.6.	3-3
	Informe de gestión consolidado Adient PLC 2024 "Informe de Sostenibilidad en Medioambiente, Diversidad y Gobernabilidad" del 2024		
Cuestiones medioambientales			

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA - EJERCICIO 2024
Adient Seating Spain, S.L. (Sociedad Unipersonal)



Contenido	Soporte	Apartado	Indicador GRI asociado
Global			
<ul style="list-style-type: none"> - Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y seguridad - Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales - Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales 	<ul style="list-style-type: none"> Estado de Información No Financiera Informe de gestión consolidado Adient PLC 2024 "Informe de Sostenibilidad en Medioambiente, Diversidad y Gobernabilidad" del 2024 Estado de Información No Financiera 	<ul style="list-style-type: none"> 3.1. 3.2. 	<ul style="list-style-type: none"> 3-3-Enfoque de gestión 2-23
Contaminación	Estado de Información No Financiera	3.1.	3-3-Enfoque de gestión
<ul style="list-style-type: none"> - Medidas asociadas a emisiones de carbono - Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras 	<ul style="list-style-type: none"> Estado de Información No Financiera Estado de Información No Financiera 	<ul style="list-style-type: none"> 3.3 -3.4. 3.4. 	<ul style="list-style-type: none"> 3-3- Emisiones 3-3- Emisiones
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular - Medidas asociadas a la gestión de residuos - Acciones para combatir el desperdicio de alimentos 	<ul style="list-style-type: none"> Estado de Información No Financiera Informe de gestión consolidado Adient PLC 2024 "Informe de Sostenibilidad en Medioambiente, Diversidad y Gobernabilidad" del 2024 Estado de Información No Financiera Informe de gestión consolidado Adient PLC 2024 "Informe de Sostenibilidad en Medioambiente, Diversidad y Gobernabilidad" del 2024 de Información No Financiera 	<ul style="list-style-type: none"> 3.8. 3.8. 3.9. 	<ul style="list-style-type: none"> 3-3-Residuos 3-3-Residuos 3-3-Residuos

Contenido	Soporte	Apartado	Indicador GRI asociado
Uso sostenible de recursos			
- Consumo de agua y suministro.	Estado de Información No Financiera	3.7.	3-3-Agua 303-5-Consumo agua
- Consumo de materias primas y medidas	Informe de gestión consolidado Adient PLC 2024 "Informe de Sostenibilidad en Medioambiente, Diversidad y Gobernabilidad" del 2024 Estado de Información No Financiera	3.6.	301-1 3-3-Materiales
- Consumo de energía, medidas y uso de renovables	Estado de Información No Financiera	3.5.	302-1
	Informe de gestión consolidado Adient PLC 2024 "Informe de Sostenibilidad en Medioambiente, Diversidad y Gobernabilidad" del 2024		
Cambio climático			
- Emisiones de efecto invernadero	Estado de Información No Financiera	3.3.	305-1/305-2
- Medidas de adaptación al cambio climático	Estado de Información No Financiera	3.3.1.	3-3- Emisiones
- Metas de reducción de emisiones	Estado de Información No Financiera	3.3.	3-3-Emisiones
Biodiversidad			
- Medidas de preservación	Estado de Información No Financiera	3.10.	3-3-Biodiversidad
- Impactos causados en áreas protegidas	Estado de Información No Financiera	3.10.	3-3-Biodiversidad
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo			
- Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	Estado de Información No Financiera	4.1.1.	2-7/405-1
- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	Estado de Información No Financiera	4.1.1.	2-7
- Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Estado de Información No Financiera	4.1.2.	2-7/405-1
- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Estado de Información No Financiera	4.1.3.	401-1
- Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional	Estado de Información No Financiera	4.1.4.	3-3-Empleo
- Brecha salarial		4.1.5.	405-2

Contenido	Soporte	Apartado	Indicador GRI asociado
- Remuneración media de consejeros y directivos	Estado de Información No Financiera	4.1.6.	3-3
- Políticas de desconexión laboral	Estado de Información No Financiera	4.2.	3-3- Empleo
- Empleados con discapacidad	Estado de Información No Financiera	4.3.	405-1
Organización del tiempo de trabajo			
- Organización del trabajo	Estado de Información No Financiera	4.2.	3-3- Empleo
- Número de horas de absentismo	Estado de Información No Financiera	4.6.	3-3- Empleo
- Medidas de conciliación familiar	Estado de Información No Financiera	4.2.	3-3- Empleo
Salud y seguridad			
- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Estado de Información No Financiera	4.5.	GRI 3-3-Salud y Seguridad en el trabajo
- Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad	Estado de Información No Financiera	4.5.	403-9-Lesiones por accidente laboral
- Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	Estado de Información No Financiera	4.5.	3-3
Relaciones sociales			
- Organización del diálogo social	Estado de Información No Financiera	4.9.	3-3
- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Estado de Información No Financiera	4.7.	2-30
- Balance de los convenios colectivos en la salud y seguridad del trabajo	Estado de Información No Financiera	4.7.	403-4
Formación			
- Políticas implementadas en el campo de la formación	Estado de Información No Financiera	4.4.	3-3-Formación
- Cantidad de horas de formación por categorías profesionales	Estado de Información No Financiera	4.4.	404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
	Estado de Información No Financiera	4.3.	3-3- Diversidad e igualdad/3-3- No discriminación

Contenido	Soporte	Apartado	Indicador GRI asociado
Igualdad Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	Estado de Información No Financiera	4.8.	3-3- Diversidad e igualdad/3-3- No discriminación
Derechos Humanos - Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso, mitigación gestión y reparación - Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos - Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva - Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso y obligatorio y trabajo infantil.	Estado de Información No Financiera Informe de gestión consolidado Adient PLC 2024 "Informe de Sostenibilidad en Medioambiente, Diversidad y Gobernabilidad" del 2024 Estado de Información No Financiera Informe de gestión consolidado Adient PLC 2024 "Informe de Sostenibilidad en Medioambiente, Diversidad y Gobernabilidad" del 2024 Estado de Información No Financiera	5. 5. 4.9. 4.8.	2-23/2-26/3-3- Evaluación DDHH/ 3-3- Libertad de asociación/3-3- Trabajo infantil y forzoso 406-1 407-1 408-1/409-1 3-3 406-1
Corrupción y soborno - Medidas para prevenir la corrupción y el soborno - Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales - Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Estado de Información No Financiera Informe de gestión consolidado Adient PLC 2024 "Informe de Sostenibilidad en Medioambiente, Diversidad y Gobernabilidad" del 2024 Estado de Información No Financiera	6. 6. 7.2.	3-3- Anticorrupción 2-26-Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes 205-3-Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas 3-3- Anticorrupción 413-1

Contenido	Soporte	Apartado	Indicador GRI asociado
Sociedad			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
- Impacto de la actividad de la sociedad; empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio	Estado de Información No Financiera	7.1.	3-3- Comunidades locales/3-3- Impactos económicos indirectos
- Diálogo con la comunidad local	Estado de Información No Financiera	7.1.	413-1
- Acciones de asociación o patrocinio	Estado de Información No Financiera	7.2.	2-28
Subcontratación y proveedores			
- Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Estado de Información No Financiera	7.3.	2-6
- Consideración en las relaciones con los proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Estado de Información No Financiera	7.3.	3-3- Enfoque de gestión prácticas de adquisición
- Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Estado de Información No Financiera	7.3.	3-3-Enfoque de gestión prácticas de adquisición
Consumidores			
- Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Estado de Información No Financiera	7.4.	416-1/3-3- Enfoque de gestión prácticas de adquisición
- Sistemas de reclamación, quejas	Estado de Información No Financiera	7.4.	3-3- Seguridad y salud.
Información fiscal			
- Beneficios de explotación obtenidos por área geográfica	Estado de Información No Financiera	7.5.	3-3-Desempeño económico
- Impuestos sobre beneficios pagados	Estado de Información No Financiera	7.5.	3-3-Desempeño económico
- Subvenciones públicas recibidas	Estado de Información No Financiera	7.5.	2014-4

El Estado de información no financiera de Adient Seating Spain, S.L. (Sociedad Unipersonal) del ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2024 ha sido formulado en documento aparte del Informe de gestión por los Administradores Solidarios de Adient Seating Spain, S.L. (Sociedad Unipersonal) en su reunión del 30 de diciembre de 2024. El Estado de información no financiera está extendido en 43 folios, incluyendo la presente hoja.

En prueba de conformidad, firman en esta hoja los Administradores Solidarios.

FIRMANTES



D. Gregory Scott Smith

FIRMA



D. Phillip Allan Rotman II