

**ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA CONSOLIDADO**

2021

**INFORME CONSOLIDADO EN
MATERIA DE SOSTENIBILIDAD**



**GRUPO
EMPRESARIAL
SAFAMOTOR S.L.**

Contenido

Introducción	4
Carta del administrador único	5
1. Modelo de Negocio	7
1.1 Descripción de la organización	8
1.2 Esquema de modelo de negocio – Business Model Canvas	13
1.3 Descripción del entorno de la organización	14
1.4 Análisis de materialidad	21
1.5 Objetivos y estrategias	23
1.6 Planes de asignación de recursos.....	25
2. Riesgos de las organizaciones	27
2.1 Detección de riesgos	27
2.2 Evaluación de los riesgos.....	31
2.3 Acciones que mitigan el posible efecto de los riesgos	33
2.4 Oportunidades	43
3. Diligencia debida	44
3.1 Cuestiones medioambientales	44
3.1.1 Gestión medioambiental	45
3.1.2 Contaminación.....	45
3.1.3 Economía Circular y prevención y gestión de residuos.....	47
3.1.4 Uso Sostenible de los recursos.....	48
3.1.5 Cambio Climático	51
3.1.6 Protección de la Biodiversidad	51
3.2 Cuestiones sociales y relativas al personal	52
3.2.1 Empleo	52
3.2.2. Organización del Trabajo	65
3.2.3. Salud y Seguridad	67
3.2.4. Relaciones Sociales.....	70
3.2.5. Formación	71
3.2.6. Igualdad	72
3.3 Información sobre el respeto a los derechos humanos	75
3.4 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno..	78
3.5 Información sobre la sociedad	81

3.5.1 Compromiso de la empresa con la sociedad	81
3.5.2. Subcontratación y Proveedores.....	82
3.5.3. Clientes y consumidores	83
3.5.4 Información fiscal.....	88
Valor económico directo generado y distribuido	90
ODS y Pacto Mundial	92
Objetivos de Desarrollo Sostenible	92
Principios del Pacto Mundial	96
TABLA GRI	99
Indicadores	102
Informe de elaboración	104
Informe de verificación independiente del EINF	106
English summary	109
Index	109
Introduction	111
Materiality Analysis	111
Letter of the CEO	112
Elaboration Report	114

Introducción

GRI	
102-50	Período objeto del informe
102-53	Punto de contacto para cuestiones relativas al informe
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI
102-55	Índice de contenidos GRI
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
103-3	Evaluación del enfoque de gestión

El presente **Estado de Información No Financiera (EINF)** de Grupo Empresarial Safamotor (GES) incluye *“la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones ambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal”*, tal y como recoge textualmente la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (BOE núm. 314, de 29 de diciembre de 2018).

De tal manera que este EINF, llevado a cabo por Grupo Empresarial Safamotor, ha sido elaborado teniendo como base lo regulado en dicha Ley 11/2018, que tiene como antecedente el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre (BOE núm. 287, de 25 de noviembre). Asimismo, a efectos de la elaboración del presente EINF y/o Informe de Sostenibilidad, se han tenido en consideración los contenidos de la guía internacional de reporte de *Global Reporting Initiative (GRI)*, de manera que se ha preparado de conformidad con la opción **esencial** de los estándares GRI, abarcando los apartados de modelo de negocio, medioambiente, derechos humanos y sociales. A la vez, también se informa en este EINF sobre los principios del Pacto Mundial y los recogidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Si se desea realizar un contacto con motivo del presente Estado de Información No Financiera, se facilita a continuación el siguiente mail: **info@gruposafamotor.com**

Carta del administrador único

GRI	
102-14	Declaración del máximo responsable
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad

Desde Grupo Empresarial Safamotor, este año se ha dado otro paso más en el camino de la transparencia con la elaboración de este primer Estado de Información no Financiera o Informe en materia de Sostenibilidad, conscientes de que este tipo de información, que no se centra en la parte financiera y por el contrario aborda todos los ámbitos relacionados con la sostenibilidad de las organizaciones, es algo a lo que el grupo debía sumarse, con el objetivo principal de trasladar a la sociedad en su conjunto la importancia y el alcance de las labores del Grupo Empresarial Safamotor en estas materias.

La gran movilización que está teniendo lugar en Europa, refleja el cambio de tendencia de las compañías para hacer de la sostenibilidad un aspecto de vital importancia en las estrategias de negocio.

De esta forma, Grupo Empresarial Safamotor se encuentra realizando un esfuerzo adicional en lo que a transparencia se refiere dentro del sector de la automoción, impulsando así un mejor funcionamiento para las compañías del Grupo.

Grupo Empresarial Safamotor ha superado la situación que generó para la economía la pandemia en 2020, suponiendo el 2021 un año de lucha contra la misma, transformando los modelos hasta el momento existentes y adaptándolos a las áreas de producción del nuevo panorama, de especial importancia para el sector de la automoción.

El nuevo panorama no solo viene marcado por esta lucha, sino por la transformación digital que está trascendiendo en la población, la cual se encuentra ampliamente informada y conectada de forma global.

Así mismo, se debe tener en cuenta que la población se encuentra mayormente concienciada desde el punto de vista de la sostenibilidad, tomando mayor protagonismo el fomento del transporte sostenible, siempre de la mano de la transformación digital.

Es por ello por lo que tal y como se ha mencionado, el mercado ya no únicamente valora la información financiera, sino que trascienden además otros aspectos como bien es la información no financiera y de sostenibilidad, especialmente a partir del 12 de diciembre de 2015, fecha en la que tuvo lugar la adopción del Acuerdo de París y de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.

En Europa se ha continuado impulsando este modelo de mercado mediante el denominado Pacto Verde (Green Deal), aprobado en diciembre de 2019. Dicho Pacto, consiste en transformar la economía europea hacia una economía sostenible, que contempla entre sus objetivos la reforma de la Directiva Europea de Información No Financiera.

Es a través de ésta que se obliga a las empresas, que dispongan de una determinada dimensión, a informar sobre su organización y estructura, mercados en los que opera, objetivos y estrategias, evolución, entre otros; todo ello traspuesto en el ordenamiento jurídico mediante la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad. El modelo propuesto mantiene el equilibrio entre los parámetros económicos de las compañías, junto como los aspectos sociales y medioambientales.

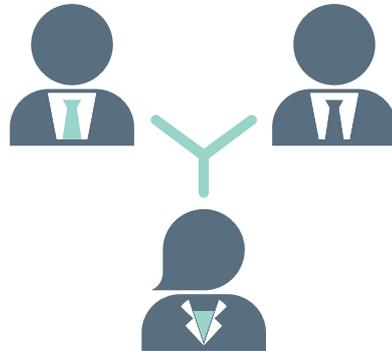
Dicho esto en el presente Estado de Información no Financiera, se recoge el impacto de la actividad de Grupo Empresarial Safamotor y su transferencia a la sociedad, así como la gestión interna y las acciones específicas emprendidas para mejorar la calidad del trabajo y satisfacción de los empleados, sin olvidar las acciones emprendidas para velar por sus derechos y su seguridad en el desempeño de sus actividades laborales.

Igualmente, Grupo Empresarial Safamotor apuesta por la transparencia de la información no financiera o en materia de sostenibilidad, por lo que promueve su necesidad en lo que a lograr el nuevo modelo de economía y sociedad se refiere. Y, además, vinculado nuestra actividad al cumplimiento de los estándares GRI (*Global Reporting Initiative*), así como los principios del Pacto Mundial y los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible).

Ángel Cuadrado

Administrador único de Grupo Empresarial Safamotor

1. Modelo de Negocio



GRI	
102-1	Nombre de la organización
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios
102-3	Ubicación de la sede central
102-4	Número de países donde opera la organización
102-5	Régimen de propiedad y su forma jurídica
102-6	Mercados servidos
102-7	Tamaño de la organización
102-12	Iniciativas externas
102-13	Afiliación a asociaciones
102-18	Estructura de gobernanza
102-19	Delegación de autoridad
102-20	Cargos ejecutivos o con responsabilidad económica, social y ambiental
102-21	Procesos de consulta entre los Grupos de interés y el Consejo de Administración
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno
102-25	Conflictos de interés
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia
102-31	Revisión de temas económicos, ambientales y sociales
102-40	Lista de grupos de interés
102-42	Identificación y selección de los grupos de interés
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema
102-47	Lista de temas materiales

1.1 Descripción de la organización

Grupo Safamotor es una empresa familiar que comenzó su actividad profesional en el año 1972 con la constitución de la Sociedad Anónima Fuengirola Automóviles. A lo largo de su historia ha ido adquiriendo y constituyendo las diferentes entidades que hoy la conforman. En 2008, sus distintas empresas se organizaron en dos grupos empresariales: Grupo Empresarial Safamotor S.L. y Grupo Automotor Safa S.L. (Figura 1).

Grupo Empresarial Safamotor trabaja como distribuidor oficial de Audi, Volkswagen, Seat, Cupra, Skoda, Nissan y Suzuki, actuando en casi todos los segmentos de automóviles (A, B, C, D E, F), vehículos comerciales y motocicletas (Figura 2 y 3).

La sede central de Grupo Empresarial Safamotor se encuentra en Avda. Velázquez, 468, Málaga.

Figura 1. Constitución Grupo Empresarial Safamotor.

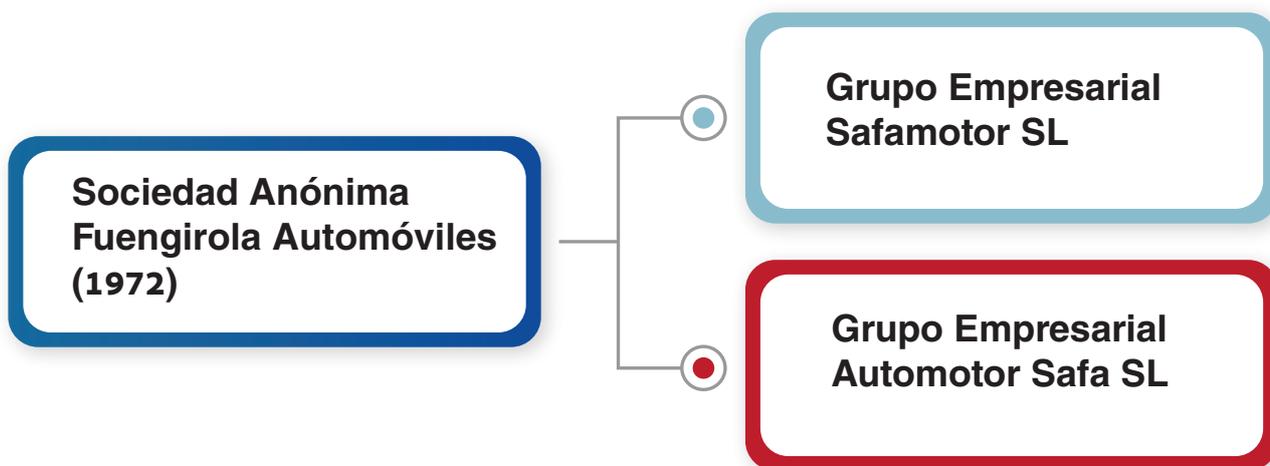
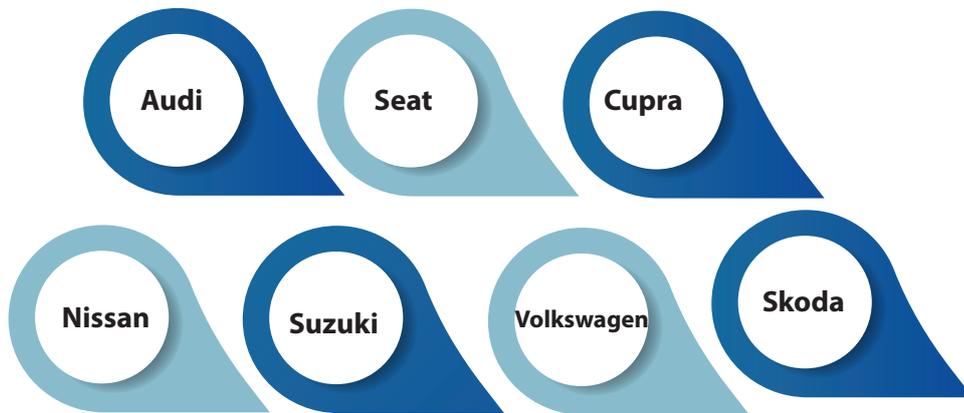


Figura 2. Marcas Grupo Empresarial Safamotor



Figura 3. Marcas Grupo Empresarial Safamotor.



Como se ha mencionado, Grupo Empresarial Safamotor se constituyó en 2008. Su objeto social consiste en la actuación como sociedad holding mediante la participación en el capital de entidades, dirigiendo y gestionando dichas participaciones, así como la prestación de servicios de asesoramiento y apoyo a las entidades participadas.

Grupo Empresarial Safamotor y sociedades dependientes configuran un grupo consolidado de empresas que desarrollan básicamente sus operaciones en el sector de la distribución de vehículos turismos, así como de los repuestos y prestación del servicio de taller, en virtud de los contratos que le habilitan para realizar dicha actividad.

Es decir, su actividad principal es la comercialización de vehículos nuevos y usados, así como su mantenimiento, mediante contratos de distribución y de servicio autorizado acordados con las marcas fabricantes.

Posee exposiciones modernas y funcionales, donde se puede disfrutar, conocer y ser asesorado sobre las últimas novedades y modelos de sus marcas. Además, existe disposición de vehículos de ocasión, vehículos seminuevos y vehículos de km 0.

Grupo Empresarial Safamotor es un grupo con una estructura económica y financiera consolidada, como se puede apreciar al analizar sus últimas Cuentas Anuales auditadas que se han dispuesto en el momento de elaboración de este EINF.

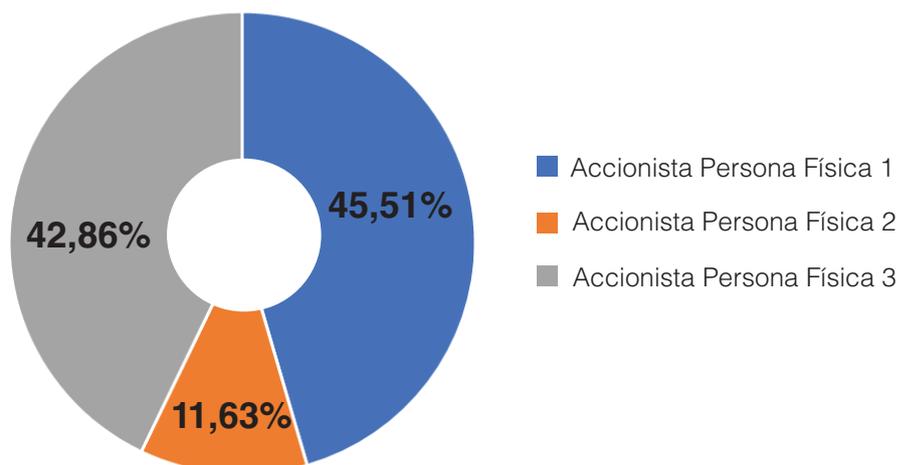
Las empresas incluidas en la consolidación de Grupo Empresarial Safamotor son las señaladas a continuación en la Tabla 1.

Tabla 1. Empresas incluidas en Grupo Empresarial Safamotor.

Denominación	Domicilio/Actividad
Safamotor S.A.U	Fuengirola (Málaga) / Automoción (concesión Volkswagen, Volkswagen comerciales y Audi)
Autos Bellamar S.L.	Fuengirola (Málaga) / Automoción (concesión Seat)
Gesacar S.L.	Fuengirola (Málaga) / Automoción
Autos Safamar S.A.U	Marbella (Málaga) / Automoción (concesión Skoda)
Centro Comercial Hiperwagen S.L.U	Fuengirola (Málaga) / Automoción (postventa)
Safamotor Service S.L.U	Málaga / Automoción (postventa)
Safaocasión S.L.U	Fuengirola (Málaga) / Automoción
Safamotor Autos S.L.U	Fuengirola (Málaga) / Automoción (concesión Nissan)
Safafusión S.L.U	Málaga /Automoción (concesión Suzuki)
Materiales de Construcción Serrano S.A.U	Mijas (Málaga) / Materiales de construcción

La propiedad de Grupo Empresarial Safamotor está dividida entre tres accionistas (Figura 4), y a su vez el grupo participa en un 100% en 10 sociedades que forman su perímetro de consolidación.

Figura 4. Distribución de la propiedad en Grupo Empresarial Safamotor.



En cuanto a los órganos de gobierno existe un consejo de administración del grupo (Figura 5). Por lo que respecta a la gestión y administración existen dos grupos: Grupo Automotor y Grupo Empresarial Safamotor, que cuentan con un único director general, del que a su vez dependen 7 direcciones a cargo de sus respectivos directores.

Figura 5. Órganos de gobierno de Grupo Empresarial Safamotor.



Figura 6. Direcciones del Grupo Empresarial Safamotor



Dentro del sector de automoción la cartera de productos y servicios de Safamotor se compone de: vehículos nuevos y de ocasión, servicio de reparación de automóviles y, piezas de recambios. Además, actúa gestionando servicios financieros, servicios de gestoría, y así mismo como agente de seguros.

Dentro de su servicio de postventa, se incluye la venta de recambios de automóvil para las marcas representadas y servicio taller en mecánica, chapa y pintura.

En el sector de la construcción la cartera de productos está formada por material basto, material de fontanería, sanitarios, azulejos, suelos, accesorios de baño y, servicio de diseño y asesoramiento, actuando como distribuidores oficiales de marcas como Roca, Velux y Keracal.

La Sociedad Dominante deposita sus cuentas anuales consolidadas e individuales en el Registro Mercantil de Málaga. La consolidación se realiza aplicando el método de integración global a todas las sociedades dependientes, que son aquellas en las que el Grupo ejerce o pueda ejercer, directa o indirectamente, su control, entendido como el poder de dirigir las políticas financieras y de explotación de una empresa para obtener beneficios económicos de sus actividades.

Esta circunstancia se manifiesta, en general, aunque no únicamente, por la titularidad, directa o indirecta, del 50% o más de los derechos de voto de la sociedad.

Las empresas del Grupo incluidas en el perímetro de consolidación y la información relacionada con las mismas en cuanto a porcentajes de participación, correspondiente, se presentan a continuación en la Tabla 2, que compatibilizan estas mismas responsabilidades en el Grupo Automotor Safa, S.L.

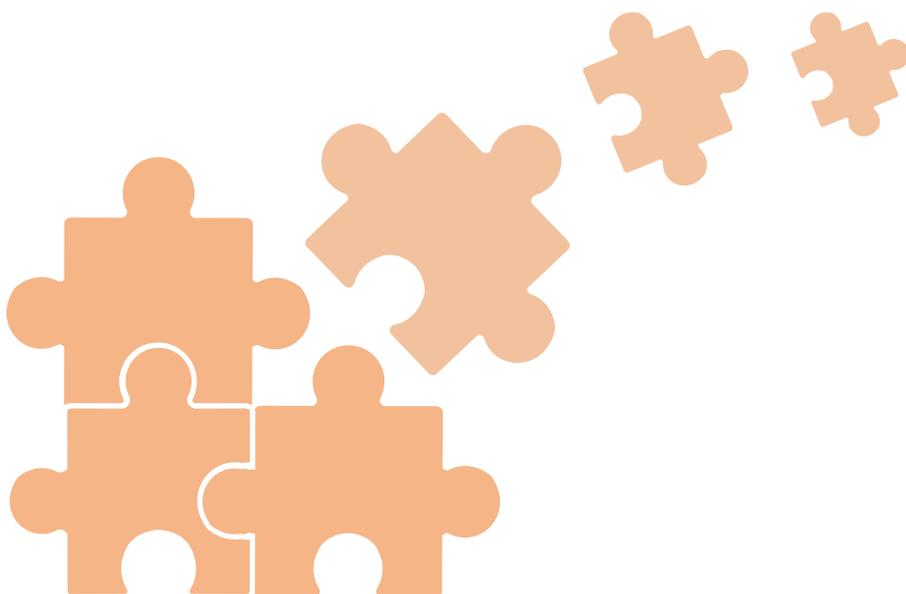


Tabla 2. Empresas incluidas en la consolidación.

Sociedad participada	Participación de entidad dominante
Safamotor S.A.U	Grupo Empresarial Safamotor S.L. = 100%
Autos Bellamar S.L.U	Grupo Empresarial Safamotor S.L. = 100%
Gesacar S.L.	Grupo Empresarial Safamotor S.L. = 21,76% Safamotor S.A.U = 26,08% Autos Safamar S.A.U = 26,08% Autos Bellamar S.L.U = 26,08%
Autos Safamar S.A.U	Grupo Empresarial Safamotor S.L. = 100%
Centro Comercial Hiperwagen S.L.U	Grupo Empresarial Safamotor S.L. = 100%
Safamotor Service S.L.U	Centro Comercial Hiperwagen S.L.U = 100%
Safaocasión S.L.U	Centro Comercial Hiperwagen S.L.U = 100%
Safamotor Autos S.L.U	Centro Comercial Hiperwagen S.L.U = 100%
Safafusión S.L.U	Grupo Empresarial Safamotor S.L. = 100%
Materiales de Construcción Serrano S.A.U	Grupo Empresarial Safamotor S.L. = 100%

1.2 Esquema de modelo de negocio – Business Model Canvas

Con el objeto de poder definir el modelo de negocio de Grupo Empresarial Safamotor se ha realizado un análisis de este utilizando el Modelo Canvas, de manera que se pueda tener una visión global y simplificada de cómo funciona el grupo. En la Figura 7 se incluye el resultado de este análisis. Claramente el segmento clave de clientes/consumidores se centra en todos aquellos en edad de conducir. La propuesta de valor del grupo pasa por aportar experiencia a sus clientes, no se trata meramente de comercializar vehículos, sino de fidelizar al cliente a través de una amplia gama de servicios adicionales relacionados con ese vehículo que ha adquirido previamente y de ahí la apuesta por el mejor servicio y trato de calidad como elemento diferenciador, por lo que el resto de las áreas clave del modelo de negocio están basadas en la potenciación de esta relación con el cliente.

Figura 7. Modelo Canvas de negocio para Grupo Empresarial Safamotor



1.3 Descripción del entorno de la organización

El número de concesionarios en España, en el ejercicio 2020, último dato disponible a la fecha de redacción de este EINF fue de 2.042, generando 153.425 empleos directos y 459.000 indirectos. El sector de distribución de vehículos supone el 3% del PIB nacional, con una facturación total de 35.895 millones de euros de los que el 71% pertenece al área de ventas de vehículos nuevos, el 18% al de vehículos usados y el 11% a taller.

En cuanto a la evolución del sector, el futuro de la distribución de vehículos en España no está exento de incertidumbre, algunas marcas han comenzado a reservarse la exclusividad de

la venta online o están estudiando fórmulas para comercializar directamente sus productos suponiendo esta situación un freno para aumentar la contratación.

Otro factor influyente en el futuro del sector es el debate generado en cuanto a los combustibles fósiles y a su influencia en la contaminación de las grandes ciudades. Esta situación ha acelerado el proceso de electrificación del automóvil, convirtiéndose en un exponente claro a nivel mundial jugando un papel importante en la transformación de procesos y cualificaciones.

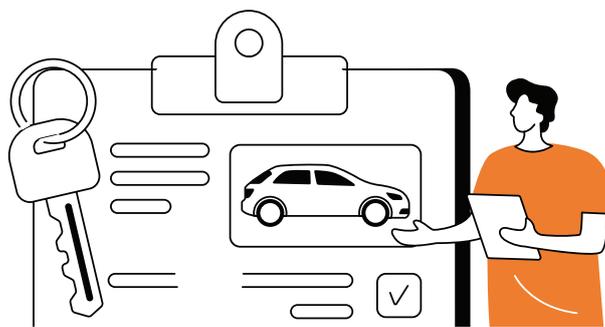
La presión del mercado ha requerido la adopción de sinergias vinculadas al desarrollo tecnológico y a un enfoque basado en criterios ambientales, sociales y de gobernanza (según sus siglas en inglés: ESG).

La pandemia COVID-19 ha afectado de forma significativa al sector de la automoción tanto en las ventas directas como en las tendencias que muestra el sector.

A través de la realización de un estudio en materia de automoción realizado por Deloitte, en la que se ha encuestado a más de 24.000 consumidores en 23 países, se analizan las estrategias de negocio e inversión en 2021. Entre las principales conclusiones, el estudio señala que los vehículos eléctricos todavía tienen algunos obstáculos por superar, a pesar de su rápida evolución y aceptación por parte de los consumidores. Asimismo, ha sido evidente que la profundidad de la crisis económica vivida durante 2020 ha hecho que aumente la cantidad de jóvenes que, preocupados por su situación, soliciten el aplazamiento de los pagos en la financiación de sus vehículos. Además, la demanda ha mostrado una disminución notable en algunos países.

Actualmente el sector de la automoción tiene un reto social de cara a cubrir las necesidades de los consumidores y facilitar que tengan opciones suficientes para acceder a los vehículos. Este sector debe plantear alternativas a la propiedad definitiva de un vehículo, por la de compartir o alquilar.

Este es un reto en el que la automoción debe alimentarse de la tecnología y adaptarse a las necesidades del consumidor, de cara a conseguir una situación atractiva en el mercado con una amplia oferta. Se deberá tener en cuenta que los datos de paro influyen directamente



en la cuota de mercado del sector de la automoción. Las necesidades del consumidor o capacidad de acceso a la compra de un vehículo han disminuido. Los consumidores optan por alquilar o compartir este bien como medio de uso. Aunque como consecuencia de la situación de pandemia actual se han puesto en marcha medidas excepcionales de salvaguarda del empleo como los ERTE o las limitaciones para el despido que pueden llevar a obtener conclusiones contrarias en cuanto a la relación de las cifras de empleo y su efecto en el sector de la automoción.

El cierre de las fábricas, la bajada de la producción y las ventas, inevitablemente se trasladó al empleo. Las empresas se vieron obligadas a recurrir a los ERTE, un instrumento que permitió amortiguar la destrucción de empleo: en el mes de mayo 2020, casi 60.000 trabajadores del sector se encontraban en esta situación, lo que supone el 27% de los afiliados, muy por encima del peor registro alcanzado por el conjunto de la economía (19,2% en abril), de modo que el empleo efectivo (afiliados menos ERTE) era casi un 28% inferior al de un año antes.

Otro factor importante del entorno a tener en cuenta tiene que ver con la escasez en la oferta de microchips utilizados en la producción de automóviles, y por lo tanto la necesidad de que este sector incremente la producción de cara a poder abastecer sus necesidades.

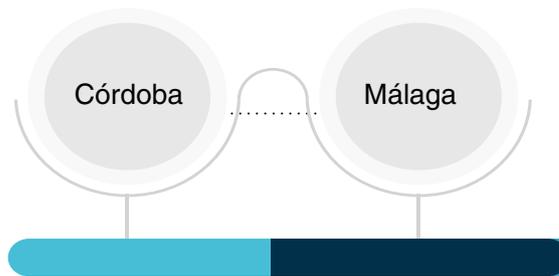
Para una verdadera transición, es necesaria la implicación de fabricantes, proveedores, distribuidores, organizaciones públicas y consumidores donde el sector público debe tener un papel activo a la hora de regular, planificar e incentivar la transición.

La transformación de la cadena de valor y las fuentes de beneficios estarán determinada para 2025 por las regulaciones, las actitudes de los consumidores, la tecnología y las elecciones estratégicas de los OEM (Original Equipment Manufacturer) y los nuevos agentes que han irrumpido en el sector.

Actualmente los principales competidores de Grupo Empresarial Safamotor estarían enmarcados en los siguientes grupos:



Como ventaja comparativa adicional se debe reseñar que Grupo Empresarial Safamotor es el único distribuidor de determinadas marcas en ciertas provincias, en concreto:



En cualquier caso, la calidad, versatilidad, el modelo de negocio desarrollado y buen hacer del Grupo Empresarial Safamotor hace que esté entre los mejores situados a nivel del mercado y sector en el que opera.

Una vez se ha analizado el modelo de negocio del grupo, su organización y entorno hemos identificado y seleccionado los **grupos de interés** del Grupo Empresarial Safamotor. Según su potencial grado de influencia se incluyen en la Tabla 4, y son aquellos con capacidad de generar un impacto en la organización.

Tabla 4. Importancia de los grupos de interés.

Stakeholders	Importancia	
	Alta	Media
CAPITAL HUMANO	X	
SINDICATOS	X	
MARCAS	X	
CLIENTES	X	
COMUNIDAD LOCAL		X
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS		X

El Grupo Empresarial Safamotor pertenece a distintas asociaciones entre las cuales pueden destacar:

- Federación de Empresarios de Automoción de Málaga (Fedama)
- Asociación Malagueña de Automoción (AMA-Asomauto)
- Asociación Empresarial de Servicios de Vehículos de Alquiler de Andalucía (AESVA)
- FACONAUTO (patronal que integra las asociaciones de concesionarios oficiales de las marcas automovilísticas y de maquinaria agrícola presentes en el mercado español)
- Asociación de Concesionarios Españoles de Volkswagen, Audi y Skoda (ACEVAS)
- Asociación Nacional de Concesionarios

1.4 Análisis de materialidad

Grupo Empresarial Safamotor ha realizado un análisis de materialidad, habiendo llevado a cabo un proceso de identificación de prioridades para evaluar y seleccionar los asuntos económicos, éticos, ambientales y sociales que son relevantes para la estrategia de Grupo Empresarial Safamotor obtenidos a partir de la evaluación y análisis previos de cómo impacta su actividad en el entorno social y medioambiental y cómo impacta éste a su vez en el grupo teniendo además en cuenta el análisis del entorno y el modelo de negocio del grupo (Tabla 5).

Este análisis sigue las nuevas exigencias legales de la legislación española en materia de estado de información no financiera y los requerimientos de la última versión de los estándares GRI (Global Reporting Initiative Standars) que establecen el principio de materialidad como uno de los aspectos clave para determinar los contenidos a reportar en materia no financiera.

Tabla 5. Cuestiones significativas incluidas en el análisis de materialidad.

	Item
Cuestiones medioambientales	1. Gestión Medioambiental 2. Contaminación 3. Economía circular y prevención y gestión de residuos 4. Uso sostenible de los recursos 5. Cambio climático 6. Protección de la biodiversidad
Cuestiones sociales y relativas al personal	7. Empleo 8. Organización del trabajo 9. Salud y seguridad 10. Relaciones sociales 11. Formación 12. Igualdad
Información sobre el respeto a los DDHH	13. Información sobre el respeto a los DDHH
Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno	14. Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno
Información sobre la sociedad	15. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible 16. Subcontratación y proveedores 17. Clientes 18. Consumidores 19. Información fiscal

Figura 8. Matriz de materialidad de Grupo Empresarial Safamotor.



Figura 9. Matriz de materialidad de Grupo Empresarial Safamotor.



De la matriz de materialidad realizada se desprende (Figura 7 y 8) que las cuestiones más significativas tanto para los grupos de interés externos como desde el punto de vista interno de la empresa son las relativas a formación, igualdad, empleo, consumidores, clientes, compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible, economía circular y prevención y gestión de residuos, contaminación, gestión medioambiental, e información de la lucha contra la corrupción y soborno. Claramente estas cuestiones materiales están vinculadas a la actividad de Grupo Empresarial Safamotor.

Desde el punto de vista interno se otorga ligeramente más importancia a las cuestiones relativas a la sociedad, mientras que externamente sucede algo similar con lo relativo a cuestiones sociales y medioambientales. De forma opuesta las cuestiones valoradas como menos significativas se refieren a protección de la diversidad, información sobre el respeto a los derechos humanos e información fiscal. En todos los casos se entiende, tanto por los grupos de interés externos, como de manera interna por Grupo Empresarial Safamotor, que todas estas parcelas temáticas están cubiertas por requerimientos internos, legales y/o a través de alguna de las otras temáticas consideradas materiales.

1.5 Objetivos y estrategias

En función del análisis de materialidad y la situación del entorno, Grupo Empresarial Safamotor ha diseñado su estrategia empresarial.

1

LA DIGITALIZACIÓN



Grupo Empresarial Safamotor entiende la visión digital como un proceso disruptivo que está modificando la organización interna del Grupo y también generando nuevos modelos de negocio más eficientes. Se entiende así mismo como un proceso de cambio continuo de todos los aspectos del Grupo a partir del uso de nuevas tecnologías digitales.

Esta digitalización emprendida hace varios años está permitiendo y permitirá afrontar mejor preparados el entorno de mercado de la automoción, especialmente dinámico y tremendamente competitivo.

La digitalización mueve al Grupo hacia una innovación constante, una apuesta por nuevos modelos de generación de valor y a la adaptación a sus clientes con su nueva forma de apreciar el valor de los servicios que ofrece el Grupo. Los servicios son más digitales y los canales de comunicación con los clientes también lo son, lo que origina nuevos modelos de gestión con metodologías más participativas y colaborativas.

Grupo Empresarial Safamotor también se plantea nuevas formas organizativas más transversales y ágiles al cambio. El trabajo y las reuniones en remoto ayudan la integración de la dispersión geográfica de los centros del Grupo.

Grupo Empresarial Safamotor está invirtiendo y prevé seguir haciéndolo en tecnologías digitales, sistemas robotizados, equipos, soluciones y aplicaciones más productivas y eficientes, que permiten conocer mejor a los clientes, sus necesidades y comportamiento en el mercado. El Grupo viene apostando estratégicamente y de forma determinada en un importante área de desarrollo de Software así como en otro innovador área de Datos. Esta inversión en equipo humano y tecnología está en línea con la estrategia digital marcada.

Del mismo modo, la cultura digital forma parte de la estrategia, mediante la formación en valores y conductas que facilitan el uso de nuevas tecnologías en el Grupo.

La atracción y retención del talento digital, la formación en conocimientos y habilidades personales para acompañar la transformación digital es también primordial en el Grupo. Para ello el Grupo Empresarial Safamotor se promueve la formación al personal en nuevas tecnologías e incorporando nuevo talento digital.

2**EL VEHÍCULO ELÉCTRICO Y LA SOSTENIBILIDAD**

Grupo Empresarial Safamotor cuenta con 50 años de experiencia en el sector de la automoción, y es pionero en el desarrollo de proyectos que fomentan la movilidad eléctrica en las provincias de Málaga, Córdoba y Almería. Para ello, ha puesto en marcha iniciativas como Safamotor Electric con el fin de promover y acercar la movilidad sostenible a los usuarios que están interesados en la adquisición de un nuevo vehículo. Cualquier persona que esté interesada, puede pasar por las instalaciones de Safamotor Electric para recibir información personalizada y conocer de primera mano cómo integrarse en la movilidad eléctrica y sostenible: Puntos de recarga, vehículos que se adecuen a su necesidad, autonomías, subvenciones del Estado, junto con cualquier otra ayuda que pueda necesitar el cliente a la hora de adquirir su nuevo vehículo de combustión alternativa.

Grupo Empresarial Safamotor también apoya con el proyecto Activacar los nuevos modelos de movilidad como el uso compartido o carsharing tanto para usuarios particulares, turismo, como para el tejido empresarial andaluz. Del mismo modo, se ha desarrollado el proyecto eTourism Experience, una iniciativa pensada para que los turistas que visiten las provincias de Almería y Málaga puedan alquilar un vehículo 100% eléctrico, y que a la vez el mismo vehículo les sirva de guía turístico gracias a su App exclusiva e interactiva de lugares con encanto.

En definitiva, el Grupo define los servicios de movilidad sostenible como uno de sus ejes estratégicos de futuro.

3**DATA DRIVEN Y CUSTOMER CENTRIC**

En 2018 Grupo Empresarial Safamotor creó un Área de Datos y Business Intelligence, como primer paso para conducir al Grupo hacia una cultura del dato y la valoración del dato como un activo. En los últimos años la visión de todas las áreas de negocio se ha visto influenciada por el impulso de los datos, su análisis e interpretación. Las herramientas y sistemas desarrollados permiten tomar decisiones más acertadas y rápidas.

3**DATA DRIVEN Y CUSTOMER CENTRIC**

Los procesos de gestión se llevan a cabo con información contrastada gracias a la ayuda de la analítica de los datos y estos procesos han llegado a todos los niveles organizativos, mejorando la comunicación e interpretación de las decisiones.

La cultura Data Driven está permitiendo al Grupo democratizar los datos, prestar atención a la medición de innumerables indicadores de negocio y por tanto priorizar y mejorar objetivos. Finalmente, con esta estrategia se logran realizar análisis deductivos y predictivos para conocer mejor las necesidades de sus clientes y poder ofrecerles un mejor servicio en su movilidad y con mayor aportación de valor.

En línea con la cultura Data Driven y relacionada con ella, el Grupo también establece en su estrategia el ubicar al cliente en el centro de sus decisiones para ofrecerle servicios como una experiencia positiva procurando superar sus expectativas. Acompañando esta centralidad en el cliente, se establece anualmente un Plan de Marketing que, aunque bien diferenciado por marcas de automoción plantea, sinergias de gestión en la comunicación digital. Grupo Empresarial Safamotor tiene al cliente presente como eje central en el establecimiento de objetivos de negocio, en los procesos organizativos y la cultura interna y formación de sus empleados.

Con el fin de conquistar nuevos clientes de mantener una relación de largo plazo con ellos, el Grupo usa canales de comunicación personalizados. El objetivo claro de muchas de las decisiones principales que se toman en Grupo Empresarial Safamotor está orientado a que los clientes incrementen su confianza en el Grupo, en su profesionalidad a la hora de adquirir sus vehículos, de gestionar su mantenimiento o reparación, o de solucionar cualquier necesidad de movilidad actual y de futuro.

1.6 Planes de asignación de recursos

A la hora de asignar los recursos para la consecución de los objetivos estratégicos se distribuyen por zonas de forma proporcional al número de empleados y la facturación, tal y como se muestra a continuación.

Los servicios centrales, pese a encontrarse en Málaga, no se incluyen a fin de no sobreponderar y desvirtuar el análisis.

Asignación de recursos por empleados

Tabla 6. Asignación de recursos por empleados - zonas

Zona	%
Córdoba	16,6%
Málaga	83,4%

Tabla 7. Asignación de recursos por empleados - departamentos

Departamento	%
Venta	26,0%
Posventa	56,6%
Servicios Centrales	14,8%
Materiales de Construcción	2,6%

Se ha llevado a cabo un reparto por grupo en base al peso sobre el total de empleados por zona.

Asignación de recursos por facturación

En función de la facturación en las distintas áreas, se lleva a cabo una asignación de recursos para cada una de las zonas:

Tabla 8. Ventas

Zona	%
Córdoba	15,9%
Málaga	84,1%

Tabla 9. Postventa

Zona	%
Córdoba	15,7%
Málaga	84,3%

Tabla 10. Agregado

Zona	%
Córdoba	15,7%
Málaga	84,3%

Tabla 11. Agregados por departamentos

Departamento	%
Venta	89,6%
Postventa	9,4%
Materiales de construcción	1,0%

2. Riesgos de las organizaciones



GRI	
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo
102-33	Comunicación de preocupaciones críticas
102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas

La gestión de los riesgos pretende asegurarse de forma razonable mediante la identificación por parte de la Dirección de aquellos factores que pudieran incidir en las diferentes actividades que se desarrollan, estableciendo en su caso, los mecanismos y planes de acción necesarios para reconducir sus efectos.

2.1 Detección de riesgos

Para analizar los riesgos a los que se enfrenta Grupo Empresarial Safamotor se ha articulado una clasificación de estos y se ha valorado la estrategia que está desarrollando el grupo para mitigarlos, incluyendo todos los datos en la Tabla 12.

Tabla 12. Análisis de los riesgos de la organización y la estrategia para mitigarlos.

TIPO DE RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	ESTRATEGIA
RIESGOS ESTRATÉGICOS	Digitalización	Estrategia digital (prospección, remarketing)
	Cambios en las preferencias de movilidad	Safamotor Electric
RIESGOS MEDIOAMBIENTALES	Lucha contra el cambio climático – adaptación a los objetivos de descarbonización de la UE	Actuaciones conforme a los ODS Estímulo de venta de vehículos eléctricos Fomento de la movilidad sostenible: planes MOVES y MOVEA
	Vinculados con las políticas públicas, la entrada en vigor de nuevas regulaciones sobre el cambio climático	Inclusión de este análisis y seguimiento en los objetivos estratégicos del grupo
RIESGOS LEGALES Y REPUTACIONES	Por incumplimiento de normativa y reputacionales	Código de conducta Código ético Plan de Igualdad Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales

En función de la legislación vigente y de acuerdo con el tipo de actividad que desarrolla Grupo Empresarial Safamotor, se realiza una valoración adicional de uno de los principales riesgos a seguir recogido en la Tabla 13.

Tabla 13. Riesgos específicos por legislación aplicable en función del tipo de actividad de Grupo Empresarial Safamotor.

Riesgos/ Delito	Valoración
Blanqueo de Capitales (Art. 301)	ALTA
Descubrimiento y revelación de secretos (Art. 197-201)	MEDIA
Delito de Estafa (Art. 248-251)	MEDIA
Delitos Relativos a la propiedad intelectual e industrial, a los mercados y a los consumidores (Art. 270-288)	MEDIA
Delito de Falsedades (Art. 386-399)	MEDIA
Frustración de la ejecución (Art. 257- 258)	BAJA
Insolvencias Punibles (Art. 259-261)	BAJA
Delito de corrupción en los negocios (Art. 286)	BAJA
Delitos Societarios (Art. 290-297)	BAJA
Delitos contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social (Art. 305-310)	BAJA
Delito contra los trabajadores y ciudadanos extranjeros (Art. 311-318)	BAJA
Delito contra los Recursos naturales y medio ambiente (Art. 325 -340)	BAJA
Delito de Cohecho (Art. 419-427)	BAJA

En este contexto, se ha desarrollado un manual específico de prevención de blanqueo de capitales que ha sido aprobado e instaurado en el seno de la organización. Adicionalmente, el grupo tiene centralizado en un departamento de facturación todos los procesos de matriculación y facturación de los vehículos, apoyado en una herramienta informática denominada "Expediente Digital", que favorece la detección de operaciones sospechosas relacionadas con el blanqueo de capitales. De esta manera se establecen las políticas de actuación recogidas en la Tabla 14, en aquellas actividades de mayor riesgo en el marco del blanqueo de capitales: la identificación de clientes, flujos de cobros y pagos y financiación externa.

Tabla 14. Políticas de actuación en aquellas actividades de mayor riesgo en el marco del blanqueo de capitales.

Cumplimiento del Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales, aprobado e instaurado donde, se recogen, las medidas de diligencia debida.

Control interno de la conservación de documentos.

Identificación adecuada de los clientes mediante número de NIF, NIE o CIF en caso de personas jurídicas. Verificación y control de dicha base de datos.

Además, se cuenta con un procedimiento para identificación de riesgos dentro del programa de cumplimiento normativo, en el que están especificadas una serie de fases (las fases se recogen en la Tabla 15).

Tabla 15. Fases para la identificación de riesgos de Grupo Empresarial Safamotor



Estudio preliminar del área

Se tratará de entender el área objeto de estudio para la identificación de riesgos. Para un conocimiento específico la herramienta utilizada será la entrevista. Se establece un cuestionario predefinido dirigido a las personas responsables de los procesos. Para un conocimiento general se recurrirá a la consulta de normas y regulaciones tales como ordenamiento jurídico, jurisprudencia, estándares, publicaciones, etc.



Identificación de riesgos

- a** Análisis e interpretación de datos obtenidos. Para obtener evidencias, las herramientas a usar serán la información obtenida en las entrevistas, observación e inspección, confirmaciones...
- b** Informe de conclusiones obtenidas
- c** Comunicación de conclusiones obtenidas

El objetivo será la identificación del riesgo, conocer los sucesos que se pueden producir en la organización y las consecuencias que pueden tener sobre los objetivos del grupo, así como, la identificación de controles para mitigar dichos riesgos.

El alcance estará delimitado y definido en el estudio de cada área.

Se fijarán una serie de recursos en función de las necesidades de cada proceso.

A partir de los objetivos de la planificación se deberá asegurar que los riesgos han obtenido una revisión adecuada, para ello:

- Se relacionarán los riesgos identificados con controles asociados para su mitigación, en el caso que existan, y se propondrán otros, mediante un mapa de aseguramiento
- Se establecerán indicadores con el fin de analizar la efectividad de los controles
- Seguimiento de acciones correctivas.

2.2 Evaluación de los riesgos

Grupo Empresarial Safamotor realiza una valoración de los riesgos previamente identificados a través de dos parámetros, impacto, que determinará la magnitud de la pérdida o daños posibles y la probabilidad de que dicho daño o pérdida se produjese. En la Tabla 16 se recoge la definición del parámetro impacto y su forma de medida y la en la Tabla 16 definición y forma de medida del parámetro probabilidad, que a su vez llevan a una clasificación de los riesgos para Grupo Empresarial Safamotor.

Tabla 16. Definición y forma de medida del parámetro impacto.

IMPACTO

Entendiéndolo como las consecuencias que tendría para el Grupo la materialización del riesgo. Se ha definido en función a las siguientes variables:

A) Variable “Cargo”

Esta variable define el cargo que ocupa la persona física que puede realizar la actividad que genere el riesgo. Está fundamentada en los criterios de transferencia de la responsabilidad penal de determinadas personas físicas a la persona jurídica, enunciada en los apartados a) y b) del artículo 31.1 bis del Código Penal.

El primer hecho de conexión lo generan las personas con mayores responsabilidades en la entidad y el segundo las personas indebidamente controladas por aquéllas, entendiendo que los actos de las personas que se encuentran en la dirección o consejo de administración de una empresa tienen más transcendencia y pueden afectar a toda la organización.

B) Variable “Repercusión”

Esta variable mide las consecuencias negativas que podrían afectar al Grupo si se materializara el riesgo. Los tipos de repercusión identificados son:

- Pérdidas financieras: incluyendo sanciones de carácter pecuniario que una empresa puede recibir del tipo administrativo o penales.
- Daño reputacional y pérdida financiera: la difusión pública que habitualmente conllevan los escándalos ocasionados por las malas conductas de las organizaciones deriva en el impacto negativo más difícil de cuantificar. El valor de la marca de la empresa y su reputación, basada en la confianza, son los mayores activos de una organización. El daño reputacional, en la mayoría de los casos, lleva aparejado la pérdida financiera por la pérdida de confianza de clientes.
- Repercusión en la actividad de la empresa. Con su disolución, suspensión de actividades, clausura de locales o intervención judicial (art. 33.7 Código Penal).
- Apercebimiento, como advertencia de una próxima sanción en caso de que persista el error o la falta.

IMPACTO

Entendiéndolo como las consecuencias que tendría para el Grupo la materialización del riesgo. Se ha definido en función a las siguientes variables:

C) Variable “Gravedad del impacto”

Esta variable define el impacto que podría tener la materialización del riesgo, en caso de producirse, expresado en términos monetarios, con respecto al EBITDA anual. Para la obtención de información se recurre a la normativa vigente en materia fiscal y al área de control de gestión para la obtención del EBITDA anual.

Se ha considerado la gravedad del impacto como:

- Muy pequeño, si la pérdida financiera representara menos del 1% EBITDA anual
- Pequeño, si la pérdida financiera representara entre el 1% y el 2% EBITDA anual
- Moderado, si la pérdida financiera representara entre el 2% y el 5% EBITDA anual
- Grande, si la pérdida financiera representara más del 5% EBITDA anual

D) Factor corrector “Histórico”

Esta variable corrige el valor impacto según se hayan producido circunstancias similares en el pasado o no. Es factor corrector pues, la materialización del riesgo en el pasado, quizás sin un impacto trascendente, es signo de un posible impacto superior en futuras ocurrencias.

E) Factor corrector “Numerus clausus”

Esta variable corrige el valor del riesgo según esté o no contemplado en el numerus clausus del Código Penal. Un riesgo que pueda suponer responsabilidad penal para la persona jurídica supondrá un impacto mucho mayor para la organización. Cada uno de los correctores multiplicará por dos el valor del impacto. Aplicados los correctores obtenemos el valor del impacto del riesgo identificado. El valor se expresa en la Tabla 17 en términos cualitativos y cuantitativos como:

Tabla 17. Impacto.

Valor impacto	Impacto
0-5	Muy bajo
6-9	Bajo
10-15	Medio
16-24	Alto
25-48	Muy alto

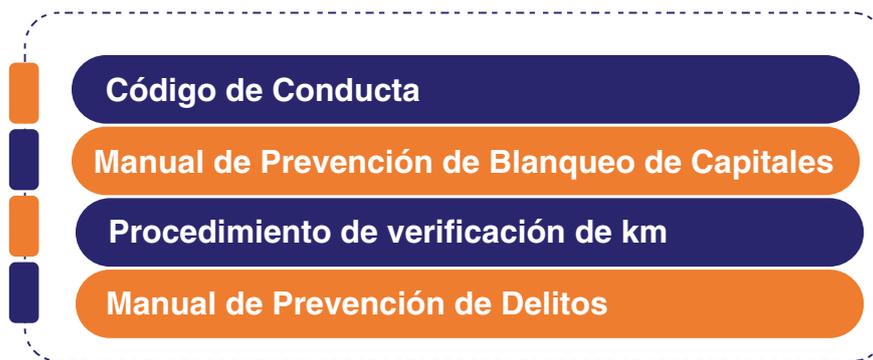
Tabla 18. Definición y forma de medida del parámetro probabilidad

PROBABILIDAD	
Entendiéndola como la posibilidad de que un riesgo se materialice. Se ha definido en función a las siguientes variables:	
Variable “Frecuencia de la actividad”	
La frecuencia con la que se realice la actividad determinará la posibilidad de que el riesgo identificado en la misma se materialice, de forma que se diferencia entre: <ul style="list-style-type: none"> •Actividad diaria •Actividad mensual •Actividad trimestral •Actividad anual •Actividad no periódica 	
Al valor de probabilidad obtenido, se le han aplicado los siguientes factores correctores:	
Factor corrector “Forma de comisión”	Entendiendo que el riesgo que pudiese materializar por un simple error o imprudencia aumenta considerablemente la probabilidad de ocurrencia que otros en los que se requiera dolo.
Factor corrector “Intereses personales”	Un conflicto de interés puede llegar a materializarse cuando existen factores como relaciones personales o interés económicos, que afectan al nivel de objetividad, neutralidad o independencia de un individuo, poniendo en riesgo su capacidad de actuar en cumplimiento de sus obligaciones y deberes. En las actividades en las que pueda darse tal circunstancia, se considera que incrementa la probabilidad de ocurrencia del riesgo. Cada uno de los correctores multiplicará por dos el valor del impacto.

2.3 Acciones que mitigan el posible efecto de los riesgos

Las acciones que Grupo Empresarial Safamotor ha instaurado a fin de mitigar el efecto de algunos de los principales riesgos, son las mostradas a continuación en la Figura 13. Para el resto de los riesgos mencionados, y no recogidos a continuación, desde el Grupo la propia estrategia marcada nos marcaría la acción de mitigación.

Figura 10. Acciones que mitigan el posible efecto de los riesgos



Código de Conducta

A fin de mitigar los posibles efectos de los riesgos, Grupo Empresarial Safamotor dispone de un Código de Conducta, donde se encuentran registrados una serie de aspectos, vinculados al objetivo de determinar los valores, principios y normas que deben regir el comportamiento y la actuación de cada uno de los empleados, directivos, miembros de los órganos de administración y grupos de interés. En el presente caso, estos grupos de interés son: clientes, proveedores y otros.

El Grupo Empresarial Safamotor promueve el conocimiento del Código entre sus miembros y los grupos de interés para que su actuación se rija por los principios sobre los que se asienta el mismo.

El Código de Conducta se aplica a las siguientes personas, físicas o jurídicas, según los casos:

- **Ámbito Interno:** Vincula a todo su personal, independientemente de la posición y función que desempeñe y modalidad contractual que determine la relación laboral. Incluyendo a los miembros de la alta dirección, directores y responsables de departamentos.
- **Ámbito Externo:** Clientes, proveedores y cualquier grupo de interés que tuvieran vinculación directa con los centros u operaciones del Grupo Empresarial Safamotor, en la medida en que este documento pueda resultarles de aplicación y siempre que el Grupo tenga capacidad de hacerlo efectivo.

Todos los sujetos, de ambos ámbitos, deben aceptar y hacer suyo el Código. Nadie, independientemente de su posición en el Grupo Empresarial Safamotor, está autorizado para solicitar a ningún sujeto que contravenga lo que en él se establece. Ningún sujeto podrá justificar una conducta que atente contra el Código o una mala práctica amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del contenido de este.

Todos los sujetos del ámbito interno están supeditados al cumplimiento de las siguientes diligencias:



- Conocer el Código de Conducta y tomar decisiones en base a estos principios y a las políticas que se establecen en él.
- Deberán comunicar de forma confidencial y responsable cualquier indicio de existencia de procesos y actuaciones que sean contrarias a lo dispuesto en el Código de Conducta a través del Canal de Denuncia habilitado para ello.

Todos los directivos tienen las siguientes obligaciones:



- Comunicar el Código a sus equipos.
- Liderar su cumplimiento a través del ejemplo.
- Apoyar a sus equipos en cuestiones éticas y de integridad.
- Corregir desviaciones detectadas en el cumplimiento del Código de Conducta.
- Deberán comunicar de forma confidencial y responsable cualquier indicio de existencia de procesos y actuaciones que sean contrarias a lo dispuesto en el Código de Conducta a través del Canal de Denuncias habilitado para ello.

El Código de Conducta se encuentra regido bajo los principios de cumplimiento de la ley, honestidad, transparencia, confianza e integridad.

En el propio Código de Conducta se dispone una serie de obligaciones respecto de prácticas poco éticas, en materia de:

- Manipulación de documentos
- Manipulación de información
- Corrupción privada o pública

El personal del Grupo tiene la obligación de proteger la información y el conocimiento generado en el seno de la organización. Los empleados se abstendrán de:

- Utilizar en su propio beneficio cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad profesional.
- Comunicar información a terceros, excepto en cumplimiento de la normativa aplicable, las normas del Grupo o cuando sean expresamente autorizados a ello.
- Utilizar datos, información o documentos, de carácter confidencial.
- A fin de mitigar los posibles efectos de los riesgos, en el Código de Conducta se dispone de un compromiso con los distintos grupos de interés:



Empleados

El Grupo Empresarial Safamotor prohíbe cualquier forma de discriminación con respecto a sus trabajadores. En el ámbito de los procesos de gestión y desarrollo de las personas, así como en la fase de selección y promoción profesional, las decisiones tomadas se basan en la adecuación de los perfiles esperados y en consideraciones vinculadas a los méritos. El acceso a las funciones y cargos se establece también teniendo en cuenta las competencias y capacidades.

La formación responde a las necesidades objetivamente fijadas en la organización y tiene en cuenta el desarrollo profesional de las personas.

Los empleados como regla general deberán:

- Evitar el uso personal de los bienes de la empresa.
- Respetar y proteger los bienes de la empresa.
- Evitar el uso inapropiado de los sistemas informáticos, las cuentas de correo de la empresa e internet.

El Grupo promoverá la ausencia de todo tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, creencia, política, ideología y la defensa y aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Se adoptarán las medidas necesarias para eliminar o reducir los riesgos, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales aplicables, promoviendo la consulta y participación de los trabajadores, y concienciando y sensibilizando a todos los empleados en la prevención de riesgos.

Las relaciones entre todos los integrantes del Grupo deben basarse siempre en el respeto a la dignidad y no discriminación a las personas. Se rechaza cualquier conducta, comportamiento o acción tendente a fomentar, promover, o incitar directa o indirectamente, al odio, hostilidad, discriminación o violencia por motivos racistas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, orientación sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad.

Se prohíbe la realización de cualquier tipo de acto hostil o humillante contra las personas, el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico o psicológico, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio u ofensivo para las personas.

No se tolerará bajo ningún concepto el trabajo infantil o trabajo forzado. No se permitirá ninguna forma de tráfico ilegal de mano de obra ni de inmigración fraudulenta y se respetará siempre la legislación de extranjería. No se limitará indebidamente el ejercicio de los derechos de manifestación, asociación, sindicación y negociación colectiva en el marco de las normas reguladoras de cada uno de los derechos fundamentales.

Los empleados se comprometen a no copiar, reproducir o, de cualquier otro modo, falsificar tarjetas de crédito a las que tengan acceso en el desarrollo de su actividad, así como a no disponer ni hacer uso de ellas. Se prohíbe la alteración de moneda, introducción en el comercio y distribución de moneda falsa. En aquellos supuestos en los que los empleados detecten la falsedad de moneda recibida de buena fe por los clientes deberá abstenerse de expedirla nuevamente y habrán de informar a un superior o responsable.

No realizará ni admitirá ningún tipo de regalo u obsequio que pueda ser interpretado como algo que excede las prácticas comerciales o de cortesía normales. Cualquier obsequio se caracterizará porque su valor solo podrá ser simbólico y porque estará destinado a promover la imagen de la marca.

Ningún empleado del Grupo podrá utilizar el nombre de empresa ni invocar su categoría profesional para la realización de operaciones por cuenta propia o de otras personas vinculadas.



Clientes

El Grupo Empresarial Safamotor considera prioritaria la satisfacción del cliente, en consecuencia, la transparencia e integridad en la relación y el trato han de ser fines para todos los empleados.

Cualquier relación con los clientes debe cumplir con un elevado compromiso de honestidad y responsabilidad profesional, respetando la normativa que resulte de aplicación. Se deberá cumplir con los compromisos adquiridos informando a los clientes, con la debida antelación, de cualquier cambio, modificación o variación en los acuerdos verbales y escritos.

La actividad promocional debe ser clara, directa y completa, conforme con la normativa vigente, de modo que nuestros clientes dispongan de toda la información relevante para la toma de decisiones.

El Grupo velará por que la publicidad de productos y servicios, acciones promocionales y, demás información facilitada por los empleados sea veraz y tendente a crear relaciones basadas en la confianza mutua.

La información de los clientes de carácter sensible deberá ser tratada con absoluta reserva y confidencialidad y no podrá ser facilitada más que a sus legítimos titulares o bajo requerimiento oficial.



Proveedores

Las relaciones con los proveedores serán lícitas, éticas y respetuosas, buscando construir negocios duraderos, equitativos y justos.

Ningún empleado podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar directa o indirectamente, regalos, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo



Competidores

El Grupo y sus profesionales se comprometen a competir en el mercado de forma leal y transparente, absteniéndose de realizar cualquier tipo de publicidad engañosa o denigratoria de su competencia o de terceros. De igual forma, el Grupo se compromete a respetar la normativa sobre los consumidores y usuarios y de defensa de la competencia.



Sociedad

El Grupo Empresarial Safamotor asume y manifiesta su firme compromiso de contribuir al sostenimiento de los gastos públicos mediante la asunción de unas buenas prácticas tributarias y de seguridad social. El Grupo rechaza cualquier forma de fraude a la Hacienda Pública y Seguridad Social.

Se compromete a cumplir con sus obligaciones contables, fiscales y de seguridad social a través del desarrollo de una política tendente a la prevención y reducción de riesgos fiscales.

El Grupo Empresarial Safamotor está comprometido con el cuidado y respeto del medioambiente, basando su actividad en los siguientes principios:

- Aplicar los criterios ambientales y el uso racional de energía.
- Cumplir la legislación vigente en este ámbito.
- Implementar las herramientas necesarias para prevenir la contaminación.
- Utilizar racionalmente los recursos, minimizando los consumos de agua, papel y energía.

Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales

Como ya se ha indicado, se opera en un sector con un riesgo medio-alto en el ámbito del blanqueo de capitales. Con el objetivo de prevenir que el Grupo sea utilizado para llevar a cabo este delito tipificado en el Código Penal, se ha elaborado el Manual en materia de prevención del blanqueo de capitales.

Las Sociedades del Grupo, en términos generales, no serán sujetos obligados, excepto en las siguientes circunstancias:

- Cobros en efectivo o al portador por encima de 10.000 euros y, hasta 15.000, en las operaciones efectuadas por personas físicas no residentes.
- Intermediación de préstamos o créditos para fines distintos a la financiación de vehículos. En todos los casos, se establecerán medidas en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, con un doble objetivo:

- 1** En caso de ser sujetos obligados, cumplir con las obligaciones previstas en la normativa vigente en dicha materia.
- 2** En caso de no ser sujetos obligados, con carácter voluntario, asumir ciertas obligaciones propias de la normativa en materia de blanqueo de capitales, con el fin de establecer procedimientos de toma de decisiones basados en la gestión del riesgo y promover una verdadera cultura de cumplimiento normativo.

Posee los siguientes objetivos:

- Establecer los criterios y procedimientos de estricto cumplimiento para todo el Grupo, con el fin de asegurar de forma responsable su capacidad para afrontar la amenaza que supone el blanqueo de capitales proveniente de actividades ilícitas.
- Dar a conocer a todos los administradores, directivos, empleados y agentes, y en especial a los que están en contacto con los clientes, los procedimientos a seguir en el momento de llevar a cabo la actividad de las Entidades.
- Concienciar a todos los empleados sobre la importancia de la labor de prevención y detección de operaciones sospechosas de blanqueo de capitales y la manera de proceder ante las mismas.
- Detallar y establecer los efectivos mecanismos de control interno, para la prevención del blanqueo de capitales con el fin de reducir al máximo este riesgo.

Procedimientos de aplicación de medidas de diligencia debida

Aplicación de Medidas normales de Diligencia Debida

- Identificación formal
- Identificación del titular real

Aplicación de Medidas reforzadas de Diligencia Debida

- Conocimiento del cliente
- Propósito e índole de la relación de negocios
- Seguimiento continuo de la relación de negocios

Medios de pago utilizados:

En Grupo Empresarial Safamotor, en aplicación de la normativa vigente y nuestro compliance interno, no admitimos las entregas de efectivo o cualquiera de otros medios de pago al portador en las instalaciones o cuentas bancarias.

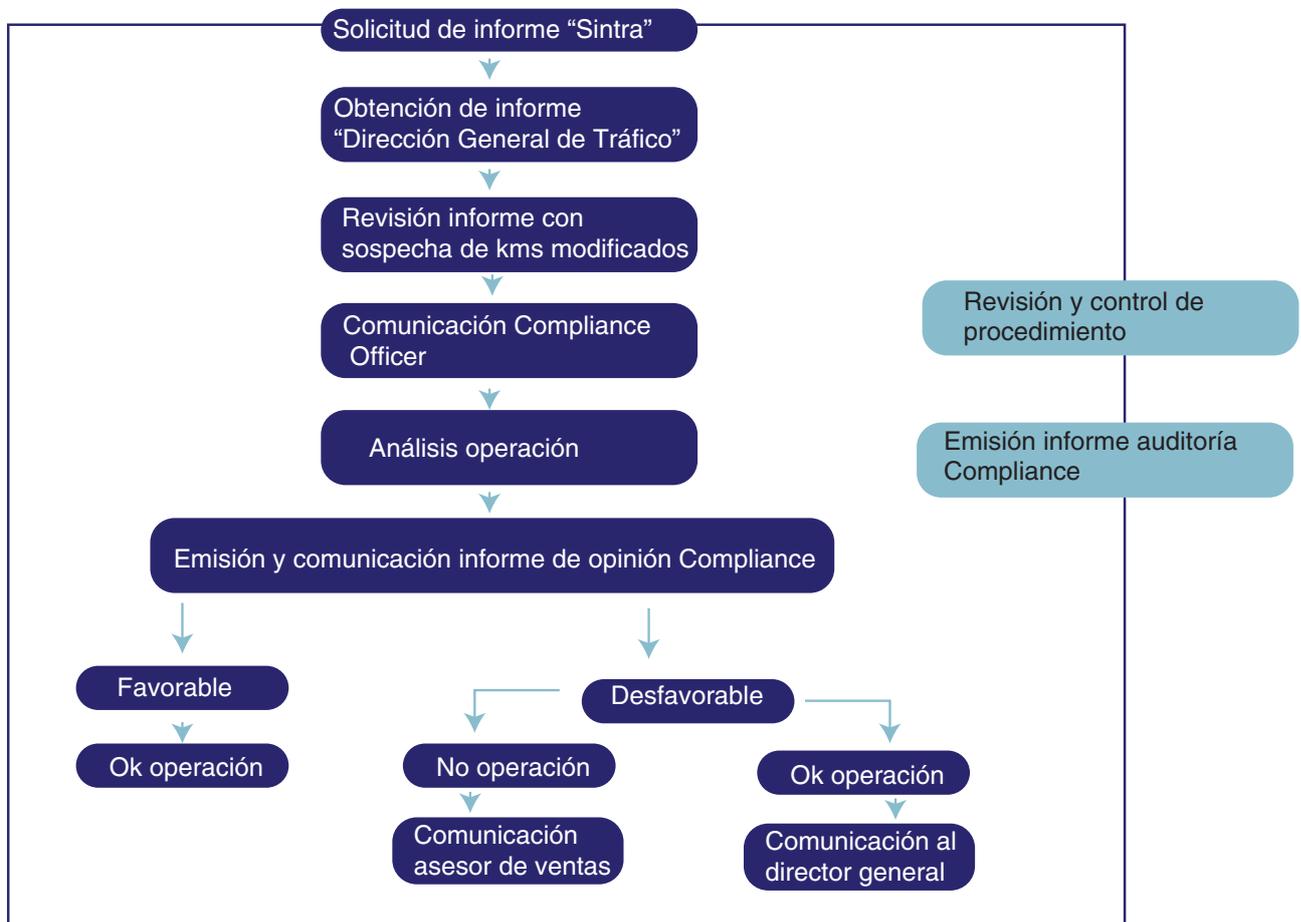
El Grupo Empresarial Safamotor no admite en ningún caso entregas en efectivo o cualquiera otros medios de pago al portador en sus instalaciones o cuentas bancarias por importe superior a 1.000 euros.

Procedimiento de verificación de kilómetros

El proceso de verificación de kilómetros tiene como finalidad comprobar y verificar el kilometraje que un coche en venta posee. Es por ello por lo que Grupo Empresarial Safamotor desarrolla la verificación de kilómetros en distintas etapas:

- Solicitud de informe de tráfico
- Obtención de informes
- Revisión de informes
- Comunicación detección de posible modificación de kilometraje
- Análisis de operación
- Control de procedimiento

Figura 11. Verificación de km



Manual de Prevención de Delitos

Objetivos

Prevenir, mediante la aplicación del manual, la comisión por cualquier representante y/o empleado de cualquiera de los delitos relevantes.

- Asegurar la efectividad de las normas y procedimientos de control que minimicen el riesgo de comportamientos ilícitos por parte de los empleados.
- Informar a los empleados de las consecuencias que pueden ser impuestas al grupo en caso de que alguno de los delitos relevantes sea cometido.
- Manifiestar de forma clara que el grupo condena cualquier conducta que sea contraria a la Ley y que dichas conductas suponen un incumplimiento de las políticas y procedimientos internos.
- Dar cobertura y soporte al establecimiento de nuevas medidas eficaces para la mejor detección y control de delitos cometidos en el seno del grupo una vez éstos ya se han producido para que pueda promoverse la correspondiente atenuante de la responsabilidad penal.

Estructura

El Manual de prevención de delitos tiene la siguiente estructura:

- **Mapa de Riesgos.** Identificación de los riesgos penales que puedan tener mayor incidencia: Se considerará la tipología de negocio y los delitos relacionados con la actividad de la persona jurídica, así como los riesgos penales derivados de las actuaciones de los empleados, procediendo a su clasificación y priorización. Identificación de los procesos donde pueden residir los riesgos: Identificación y análisis de los procesos que se llevan a cabo en la organización para evaluar con mayor detalle dónde pueden residir los potenciales riesgos penales (proceso de comercialización de productos, gestión de compras, pago a proveedores, gestión de residuos, etc.).
- **Protocolos de actuación.** Establecimiento de protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la empresa, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas en relación a aquellos.
- **Recursos Financieros.** Se dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.

- **Canal de denuncias y código ético.** Se impondrá la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
- **Sistema Disciplinario.** Se establece un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.
- **Sistema de verificación.** Verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se ponga de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada.

2.4 Oportunidades

En virtud de los mencionados objetivos estratégicos detallados en los apartados anteriores, tales como estrategia digital, estrategia vehículo eléctrico y plan de marketing por marcas, en Grupo Empresarial Safamotor hemos identificado una serie de oportunidades de negocio de cara a los próximos años, tal y como se muestran en la Figura 12.

Figura 12. Oportunidades



3. Diligencia debida

3.1 Cuestiones medioambientales



GRI	
102-11	Principio o enfoque de precaución
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas
301-2	Insumos reciclados
302-1	Consumo energético dentro de la organización
302-3	Intensidad energética
302-4	Reducción del consumo energético
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios
303-4	Vertidos de agua
303-5	Consumo de agua
305-1	Emisiones directas de GEI
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI
305-5	Reducción de las emisiones de GEI
305-6	Emisiones de SAO

Grupo Empresarial Safamotor ha desarrollado una amplia documentación en materia medioambiental, en la que se describe de forma específica el procedimiento a seguir en este tipo de cuestiones, tal y como se recoge a continuación.

3.1.1 Gestión medioambiental

Grupo Empresarial Safamotor mantiene un firme compromiso con el medioambiente y por ello aplica el principio de precaución en todas aquellas actividades que puedan tener un impacto medioambiental negativo, así como se promueven iniciativas que respeten el equilibrio medioambiental con el fin de que el Medioambiente sea una preocupación colectiva que implique tanto a directivos como a empleados.

Así, Grupo Empresarial Safamotor basa su actividad en el cuidado y respeto del medioambiente según, los siguientes principios:

- Aplicar los criterios ambientales y el uso racional de energía.
- Cumplir la legislación vigente en este ámbito.
- Implementar las herramientas necesarias para prevenir la contaminación.
- Utilizar racionalmente los recursos, minimizando los consumos de agua, papel y energía.

Con este objeto se cuenta con certificaciones externas como es el caso de la gestión de los residuos en un proceso a través de empresas certificadas en ISO 1400; los certificados ISO 9001:2015 en vigor, de los principales centros de actividad de Málaga, Córdoba, Marbella y Fuengirola; o los certificados de empresas externas que garantizan el establecimiento de un sistema integral de gestión de residuos peligrosos, así como el cumplimiento de la normativa y la ley de residuos vigente. Además, se utiliza pintura al agua ecológica en los talleres de chapa y pintura y se reciclan pinturas, disolventes, neumáticos, aceites y demás componentes contaminantes que se generan en los talleres, eliminando así el impacto negativo para el medioambiente que supondría el desecharlos directamente.

3.1.2 Contaminación

El sector de la automoción tiene un peso importante en la economía española y efectos relevantes desde el punto medioambiental, por el impacto de sus emisiones de gases efecto invernadero.

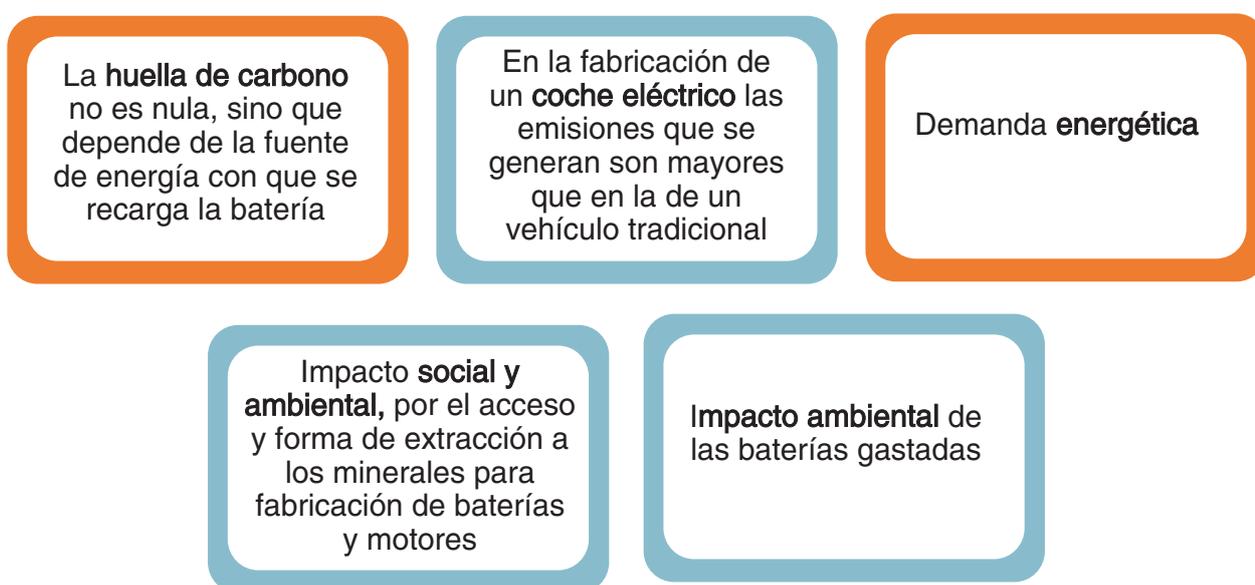
La industria global del automóvil se encuentra en un momento de cambios, siendo uno de los ejes central la reducción de su impacto ambiental.

La urgencia de una transición rápida hacia una movilidad baja en emisiones contaminantes, necesaria para cumplir con los objetivos internacionales de mitigación del cambio climático,

genera cambios profundos en el mercado y ofrece una oportunidad de negocio a nuevos actores.

El cambio más acusado es la sustitución del motor de combustión interna y la difusión de un vehículo eléctrico a batería. Sin embargo, el vehículo eléctrico sigue planteando otros desafíos, tal y como se ha mencionado en el análisis del entorno, y que concretamente en lo que se refiere a su impacto ambiental se pueden resumir en cinco grandes cuestiones pendientes incluidas en la Figura 13.

Figura 13. Desafíos ambientales pendientes del vehículo eléctrico



La UE ha asumido una posición de liderazgo en la lucha contra el cambio climático, adoptando la visión de una economía energéticamente eficiente y baja en carbono fijando objetivos y planes para reducir progresivamente sus emisiones hasta 2050. El paquete de medidas sobre clima y energía tomando como base el Protocolo de Kioto, prevé la elaboración de legislación vinculante con los siguientes objetivos: reducción del 20% de las emisiones, un 20% de energías renovables y un 20% de mejora de eficiencia energética.

La electrificación en el automóvil avanza especialmente con motivo de los objetivos medioambientales fijados por los organismos internacionales. Sin embargo, siguen existiendo importantes barreras que frenan al ciudadano en esta transición. Una de ellas es la falta de puntos de carga. En este sentido, la Asociación Europea de Fabricantes de Automóviles (ACEA) advierte que, si se quieren cumplir los compromisos de reducción de CO2 previstos,

se deben instalar 14.000 puntos de recarga semanales en la Unión Europea.

La organización señala que este esfuerzo requiere una inversión cercana a los 280.000 millones de euros hasta 2030. En la actualidad, apenas se instalan 2.000 nuevos puntos de recarga a la semana en la Unión Europea, 12.000 menos que los necesarios. Así, se calcula que se necesitarían hasta 6,8 millones de puntos de recarga públicos en toda la UE en 2030 para contabilizar la reducción del 55% de las emisiones de CO₂ de los turismos.

Esta cifra es casi el doble de la presentada por la Comisión Europea en su propuesta de Reglamento de Infraestructura de Combustibles Alternativos (AFIR).

A fin de actuar en consonancia con estos objetivos de la Unión Europea, Grupo Empresarial Safamotor los ha considerado como oportunidad para, de esta forma, ofrecer soluciones de recarga para empresas como la instalación, gestión y mantenimiento de puntos de recarga.

En los últimos años Grupo Empresarial Safamotor ha conseguido importantes avances en materia de eficiencia energética, una tarea prioritaria porque contribuye a disminuir el impacto de su huella ambiental y supone un importante aumento de la competitividad.

Entre otras medidas, para promover la reducción de las emisiones de CO₂, el Grupo Empresarial Safamotor aconseja a sus empleados la consideración de alternativas a los viajes, como el uso de sistemas de reuniones virtuales (videoconferencias, conferencias, reuniones en vivo por ordenador, Skype o Zoom para empresas, etc....) o reduciendo la frecuencia optimizando cada viaje.

Con relación al consumo del agua y debido a que la mayoría del consumo se centra en los lavados de vehículos, Grupo Empresarial Safamotor se encuentra renovando los puentes de lavados.

En cuando al consumo eléctrico, las nuevas instalaciones se encuentran abastecidas con los sistemas LED, suponiendo un ahorro de energía considerable con respecto a otras opciones anteriores.

3.1.3 Economía Circular y prevención y gestión de residuos

Evitar cualquier residuo y reciclarlo es una manera efectiva de ahorrar recursos valiosos. Es por ello que Grupo Empresarial Safamotor avanza en diferentes frentes para acercarse a la economía circular con el objetivo de reducir tanto la entrada de los materiales como la generación de residuos, cerrando los bucles o flujos económicos y ecológicos de los recursos.

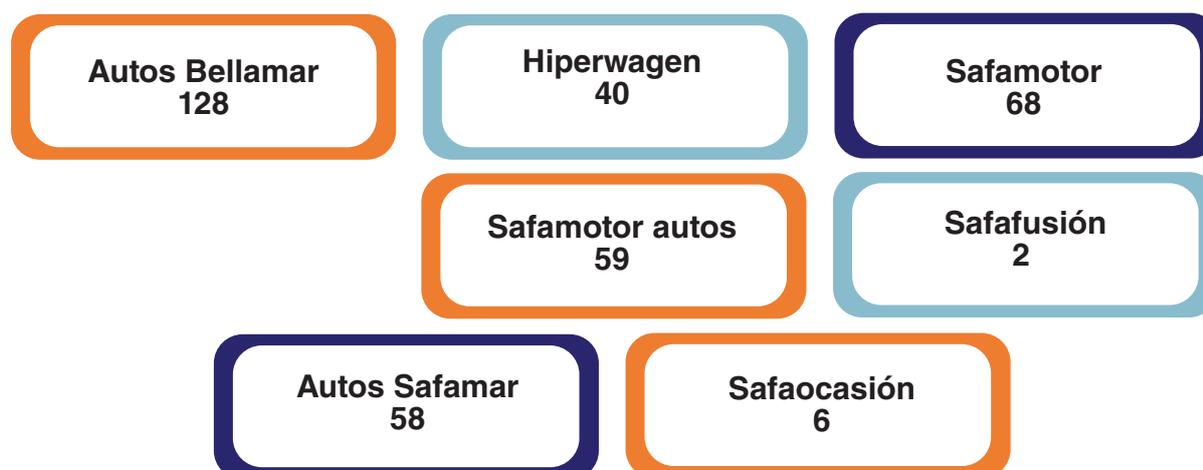
Se potencia la reciclabilidad de sus residuos buscando gestores capaces de dar un segundo uso a los mismos, enviando a vertedero la menor parte de ellos. Para ello, se han suscrito

contratos con una empresa especializada en el tratamiento de residuos, uno por cada centro donde desarrolla su actividad, en las distintas ciudades y con las distintas marcas con las que trabaja, garantizando el correcto tratamiento de los residuos y ajustándose a la normativa y la ley en vigor.

Asimismo, se dispone de Certificados ISO 9001:2015 en vigor, de cada una de las sociedades del grupo, que acredita la implementación de un sistema de gestión de calidad en las áreas de venta y posventa, así como el cumplimiento de las exigencias requeridas en la normativa en vigor.

Igualmente, se está en posesión de certificados de buena gestión de los residuos para cuidar el medioambiente. Grupo Empresarial Safamotor certifica que durante el año 2021 se han retirado 361 vehículos por gestores autorizados con el desglose que se incluye en la Figura 14.

Figura 14. Vehículos retirados para el desguace en 2021.



3.1.4 Uso Sostenible de los recursos

Grupo Empresarial Safamotor lleva a cabo una gestión adecuada en lo que al consumo de materias primas se refiere, lo cual es prioritario para la compañía, dado que estas son vitales para el desarrollo de sus actividades en los talleres de las diferentes marcas. A continuación, se desglosa los consumos en cada una de estas:

Tabla 19. Consumo total de energía.

Consumo total de energía	
GRUPO EMPRESARIAL SAFAMOTOR	2.637.929,71 kWh
CENTRO COMERCIAL HIPERWAGEN S.L.	726.624,71 kWh
MATERIALES DE CONSTRUCCION SERRANO S.A	44.154,00 kWh
SAFAMOTOR AUTOS S.L.	269.220 kWh
SAFAMOTOR S.A.U,	1.597.931 kWh

Se han establecido medidas para reducir el consumo de energía, como bien es el empleo en las instalaciones de sistemas LEDs.

Grupo Empresarial Safamotor está apostando por estos sistemas y cualquier cambio de luminarias a instalación de LEDs. En las zonas de poco movimiento o tránsito se han instalado sensores de movimiento. En algunas exposiciones se han instalado sensores de control de encendidos de las luminarias en caso de que la luz natural sea suficiente.

El consumo de agua está originada especialmente por la limpieza de los vehículos. Toda el agua utilizada procede de la red municipal.

Tabla 20. Consumo total de agua.

Consumo total de agua	
	10.282 m3

Tabla 21. Consumo total de agua por sociedad.

Total consumo de agua	
GRUPO EMPRESARIAL SAFAMOTOR	10.282 m3
SAFAMOTOR S.A.U.	5.703 m3
MATERIALES DE CONSTRUCCION SERRANO S. A	44 m3
CENTRO COMERCIAL HIPERWAGEN S.L.	3.331 m3

Se han establecido medidas para reducir el consumo de agua, como bien es la renovación de los puentes de los lavados, ya que es el punto de mayor concentración de consumo.

Tabla 22. Suministro de combustible

El consumo de combustible del período, de diferentes fuentes, es el recogido en la siguiente tabla en unidades monetarias. Grupo Empresarial Safamotor aún no dispone de un procedimiento para determinarlo en unidades físicas por tipo de combustible (solo de forma global, que asciende en media a la cantidad de 159.180,369 litros, teniendo en cuenta que el precio de media del gasoil y de la gasolina en 2021 fue de 1,192€).

Sociedad	Consumo 2021
Safamotor	115.735 €
Autos Bellamar	23.314 €
Gesacar	7.936 €
Safafusión	3.100 €
Autos Safamar	7.207 €
Centro Comercial Hiperwagen	10.280 €
Safamotor Service	54 €
Safaocasion	60 €
Safamotor Autos	16.009 €
Materiales de Construcción Serrano	6.048 €
	189.743 €

Se ha llevado a cabo el cálculo de la huella de carbono, tal y como se recoge a continuación en la Tabla 27.

Tabla 23. Cálculo huella de carbono.

Por consumo eléctrico	Por consumo de combustible
Consumo de 2.637.929,71 kWh que provienen de Endesa y Vitogas con factor del mix eléctrico 0,20 kg CO ₂ /kWh = 527.585,94 kg CO ₂	Consumo de 159.180,369 litros con un factor de emisión de 2,3 kg CO ₂ /l = 366.114,849 kg CO ₂

Emisión total de CO₂ de Grupo Empresarial Safamotor es de 963.994,84 kg CO₂.

Grupo Empresarial Safamotor va a establecer en un futuro un cálculo más sofisticado, teniendo en cuenta que este es su primer EINF, siempre tomando como referencia que se trata de una empresa respetuosa con el medioambiente.

Con el propósito de cumplir con las limitaciones locales de reducir al máximo los vertidos y potenciar el reciclaje, la compañía dispone de sistemas e instalaciones propias para el tratamiento del agua.

En algunas instalaciones de lavado Grupo Empresarial Safamotor tiene osmosis instalada y en algunos centros también dispone de equipo de osmosis para fuentes de agua potable.

3.1.5 Cambio Climático

En los últimos años, la industria del automóvil ha conseguido reducir las emisiones contaminantes de los vehículos, si bien las últimas regulaciones para luchar contra el cambio climático, las más restrictivas en Europa y China, están obligando a los fabricantes y a sus proveedores a implantar soluciones adicionales para reducir su huella ambiental.

El sector de proveedores de automoción está comprometido con el logro de los objetivos de descarbonización del Acuerdo de París, aportando tecnología y apoyando el diseño de un marco regulatorio eficiente y efectivo que permita preservar el empleo y la competitividad de una parte vital de la industria europea.

Desde hace décadas, toda la cadena de valor que conforma el sector español de automoción está realizando fuertes inversiones en I+D+i para poner en el mercado vehículos cada vez más limpios y eficientes, de acuerdo con las siguientes tendencias:

- Electrificación de nuevos componentes
- Reducción del tamaño del motor.
- Vehículos más ligeros.
- Espacios interiores más confortables.

Las medidas que se incorporarán para su aplicación incluyen:

- Actuaciones de fomento de la movilidad sostenible y conectada, a través de los planes MOVES y MOVEA, planes de achatarramiento de vehículos y estímulo de la demanda de vehículos de cero y bajas emisiones.
- Apoyo a la innovación, mediante líneas de ayudas parcialmente reembolsables diseñadas para la financiación de proyectos empresariales de I+D+i y modernización tecnológica, con especial atención a aquellos proyectos que exploten el potencial de los habilitadores digitales, de singular relevancia en el sector de automoción.

3.1.6 Protección de la Biodiversidad

Grupo Empresarial Safamotor desarrolla su actividad en entornos con nulo o escaso efecto sobre la biodiversidad, de modo que se considera que la afección a la misma no es significativa, no se considera material para el Grupo. Por ello no se incluye información al respecto en este informe.

No obstante, Grupo Empresarial Safamotor denota un especial interés por la preservación de las distintas especies y la diversidad mediante las medidas comentadas anteriormente en materia de medioambiente y cambio climático.

3.2 Cuestiones sociales y relativas al personal

GRI	
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores
102-35	Políticas de remuneración
102-36	Proceso para determinar la remuneración
102-37	Involucramiento de los Grupos de interés en la remuneración
102-44	Temas y preocupaciones claves mencionadas (clientes, proveedores, empleados...)
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal
401-3	Permiso parental
401-3	Permiso maternal
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes
403-3	Servicios de salud en el trabajo
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores
403-9	Lesiones por accidente laboral
403-10	Dolencias y enfermedades laborales
404-1	Media de horas de formación al año por empleado
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
406-1	Dolencias y enfermedades laborales

3.2.1 Empleo

En este sentido indicamos que con respecto a las sociedades del grupo, en temas de empleo, también nos referimos al "Holding", ya que ahí se incluyen los empleados adscritos a los servicios centrales del grupo.

Tabla 24. Número total y distribución de empleados por sexo

	Safamotor	Safafusion	Hiperwagen	Safamotor Autos	Safaocasion	Materiales	Safamar	Bellamar	Safamotor Service	Holding	Gesacar	Total
Total Empleados	172	18	24	34	35	11	8	23	22	33	10	390
Hombre	146	18	24	28	33	7	6	22	19	18	10	331
Mujer	26	0	0	6	2	4	2	1	3	15	0	59

Tabla 25. Número total y distribución de empleados por edad

EDAD	Safamotor	Safafusion	Hiperwagen	Safamotor Autos	Safaocasion	Materiales	Safamar	Bellamar	Safamotor Service	Holding	Gesacar	Total
20 a 25	4	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	8
25 a 30	10	2	1	3	5	0	1	4	5	1	1	33
30 a 35	24	3	2	5	6	2	2	2	0	3	1	50
35 a 40	23	5	3	3	3	1	1	3	4	3	2	51
40 a 45	43	5	6	9	6	2	2	6	3	6	3	91
45 a 50	29	1	3	7	5	4	1	3	5	9	0	67
50 a 55	24	1	3	5	4	1	1	5	2	5	1	52
55 a 60	13	0	5	0	3	1	0	0	3	5	1	31
> 60	2	0	0	1	2	0	0	0	0	1	1	7
Total	172	18	24	34	35	11	8	23	22	33	10	390

Se deberá tener en cuenta, al analizar los datos de distribución por sexos, que por temas culturales e históricos en el sector de automóvil, que tradicionalmente ha tenido mayor ascendencia entre el ámbito masculino. No obstante, Grupo Empresarial Safamotor ha integrado dentro de su compliance un Plan de Igualdad, tal y como se puede encontrar en este informe, el cual garantiza la igualdad de trato entre mujeres y hombres en la empresa, y favorece la incorporación de las mujeres a la empresa.

Tal y como se puede apreciar, en relación con el total de empleados en Grupo Empresarial Safamotor, el sector donde existe mayor concentración es entre 40 a 45 años y entre 45 a 50 años.

Además, se puede mencionar que existen empleados procedentes de fuera de España tal como Inglaterra, Holanda, Rumanía, Marruecos, Ucrania, Italia y Francia.

Tabla 26. Número total y distribución de empleados por categoría profesional

	Safamotor	Safafusion	Hiperwagen	Safamotor autos	Safaocasión	Materiales	Safamar	Bellamar	Safamotor service	Holding	Gesacar	Total
Peones	8	2	1	2	24	0	0	0	2	2	0	41
Administrativos vendedores	142	12	9	24	7	6	6	17	10	18	2	253
Oficiales	3	3	13	4	0	4	1	3	6	0	7	44
Director	1	0	0	0	0	0	0	1	1	5	0	8
Jefe Departamento	18	1	1	4	4	1	1	2	3	8	1	44
TOTAL	172	18	24	34	35	11	8	23	22	33	10	390

Tabla 27. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

	Safamotor	Safafusion	Hiperwagen	Safamotor autos	Safaocasion	Materiales	Safamar	Bellamar	Safamotor service	Holding	Gesacar	Total
Eventual	9	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	12
Fijo	163	17	23	34	34	11	8	23	22	33	10	378
Suma	172	18	24	34	35	11	8	23	22	33	10	390

En relación al promedio anual de trabajadores en GES, estos suman un total de 367,86. Siendo este nuestro promedio anual, los datos de las tablas que incluimos a continuación se

refieren al promedio del último mes del año 2021, que es el dato que tenemos disponible y que como se puede apreciar en las tablas siguientes, no muestran diferencias que se puedan considerar como materiales.

Tabla 28. Promedio de contratos indefinidos por sexo

	Safamotor	Safafusión	Hiperwagen	Safamotor autos	Safaocasión	Materiales	Safamar	Bellamar	Safamotor service	Holding	Gesacar	Total
Hombre	138	17	23	28	32	7	6	22	19	18	10	320
Mujer	25	0	0	6	2	4	2	1	3	15	0	58
Total	163	17	23	34	34	11	8	23	22	33	10	378

Tabla 29. Promedio de contratos indefinidos por edad

EDAD	Safamotor	Safafusión	Hiperwagen	Safamotor autos	Safaocasión	Materiales	Safamar	Bellamar	Safamotor service	Holding	Gesacar	Total
20 a 25	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	5
25 a 30	10	2	1	3	4	0	1	4	5	1	1	32
30 a 35	20	2	2	5	6	2	2	2	0	3	1	45
35 a 40	23	5	2	3	3	1	1	3	4	3	2	50
40 a 45	42	5	6	9	6	2	2	6	3	6	3	90
45 a 50	29	1	3	7	5	4	1	3	5	9	0	67
50 a 55	24	1	3	5	4	1	1	5	2	5	1	52
55 a 60	13	0	5	0	3	1	0	0	3	5	1	31
> 60	1	0	0	1	2	0	0	0	0	1	1	6
TOTAL	163	17	23	34	34	11	8	23	22	33	10	378

Tabla 30. Promedio de contratos indefinidos por clasificación profesional

	Safamotor	Safafusión	Hiperwagen	Safamotor autos	Safaocasión	Materiales	Safamar	Bellamar	Safamotor service	Holding	Gesacar	Total
Peones	8	2	1	2	24	0	0	0	2	2	0	41
Administrativos vendedores	133	12	9	24	6	6	6	17	10	18	2	243
Oficiales	3	2	12	4	0	4	1	3	6	0	7	42
Director	1	0	0	0	0	0	0	1	1	5	0	8
Jefe Departamento	18	1	1	4	4	1	1	2	3	8	1	44
TOTAL	163	17	23	34	34	11	8	23	22	33	10	378

Tabla 31. Promedio de contratos temporales por sexo

	Safamotor	Safafusión	Hiperwagen	Safamotor autos	Safaocasión	Materiales	Safamar	Bellamar	Safamotor service	Holding	Gesacar	Total
Hombre	8	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	11
Mujer	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Suma	9	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	12

Tabla 36. Promedio de contratos a tiempo parcial por clasificación profesional

	Safamotor	Safafusion	Hiperwagen	Safamotor autos	Safaocasion	Materiales	Safamar	Bellamar	Safamotor service	Holding	Gesacar	Total
Administrativos vendedores	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Oficiales	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
TOTAL	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8

Tabla 37. Alta dirección

Número de personas con puestos en la alta dirección	8
Número de mujeres en puestos de alta dirección	2

Tabla 38. Número de despidos por sexo

	Safamotor	Safafusion	Hiperwagen	Safamotor autos	Safaocasion	Materiales	Safamar	Bellamar	Safamotor service	Holding	Gesacar	Total
Hombre	7	0	0	3	6	0	0	1	0	0	1	18
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Suma	7	0	0	3	6	0	0	1	0	0	1	18

Tabla 39. Número de despidos por edad

EDAD	Safamotor	Safafusion	Hiperwagen	Safamotor autos	Safaocasion	Materiales	Safamar	Bellamar	Safamotor service	Holding	Gesacar	Total
20 a 25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25 a 30	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
30 a 35	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
35 a 40	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	3
40 a 45	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
45 a 50	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
50 a 55	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
55 a 60	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	5
> 60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Suma	7	0	0	3	6	0	0	1	0	0	1	18

Tabla 40. Número de despidos por categoría profesional

	Safamotor	Safafusion	Hiperwagen	Safamotor autos	Safaocasion	Materiales	Safamar	Bellamar	Safamotor service	Holding	Gesacar	Total
Administrativos vendedores	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	1	4
Director	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Jefe Departamento	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3
Oficiales	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	5
Peones	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	5
TOTAL	7	0	0	3	6	0	0	1	0	0	1	18

Tabla 41. Autos Bellamar, S.L.

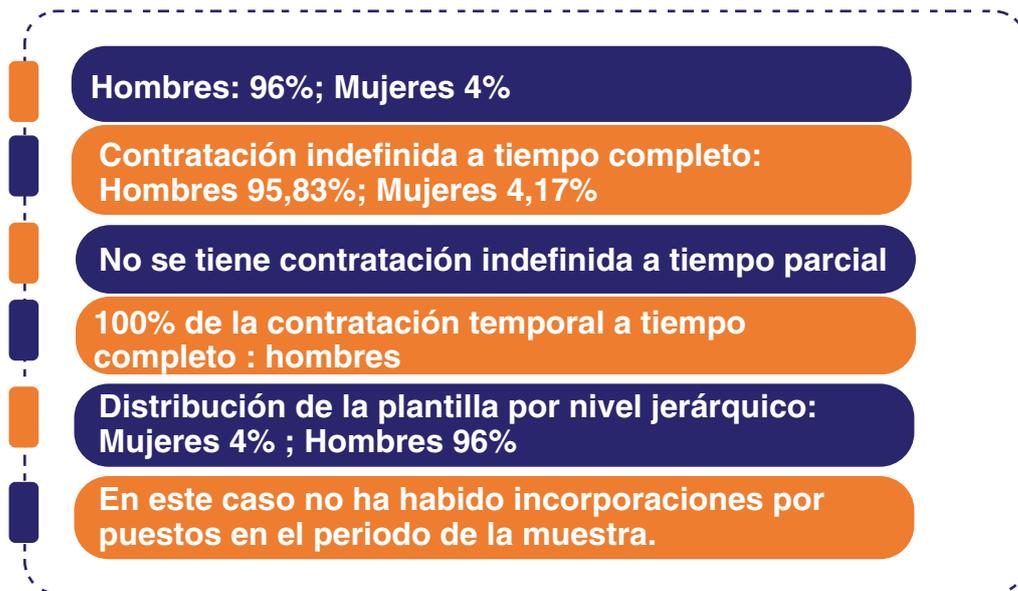


Tabla 42. Gesacar, S.L.



Tabla 43. Centro Comercial Hiperwagen, S.L.



Tabla 44. Grupo Empresarial Safamotor, S.L.

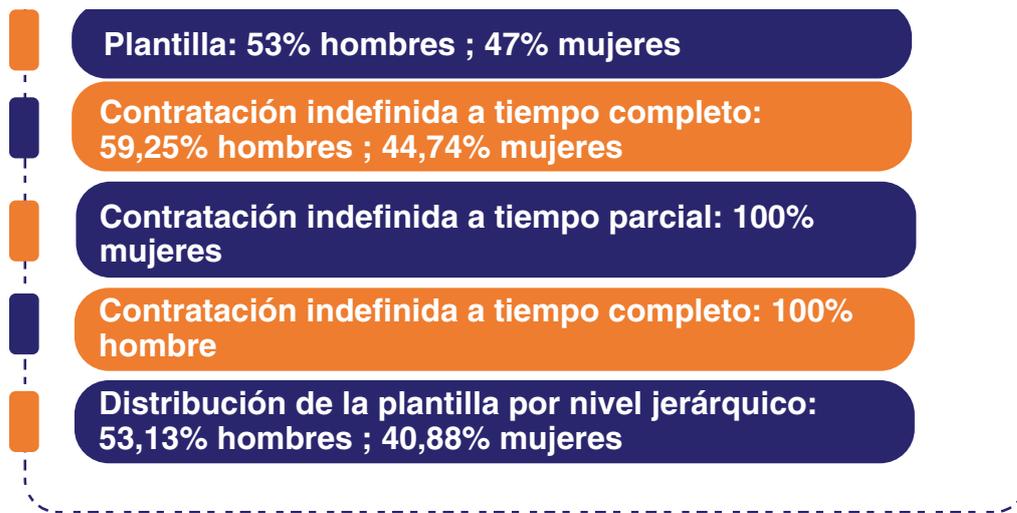


Tabla 45. Safafusion, S.L.



Tabla 46. Autos Safamar, S.A.

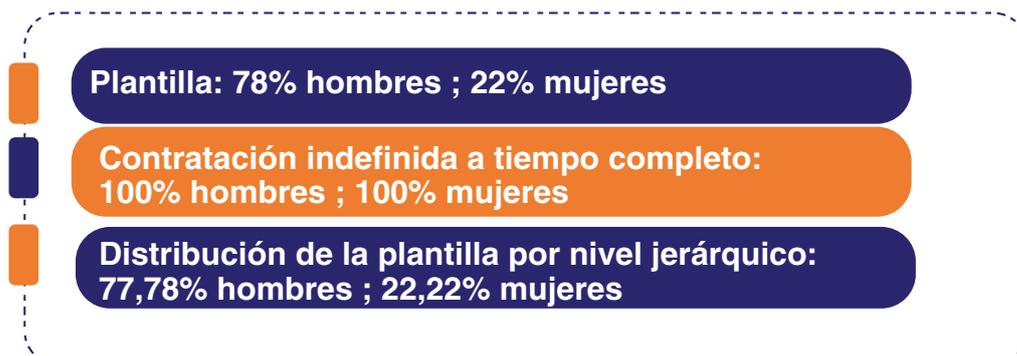


Tabla 47. Safamotor Autos, S.L.

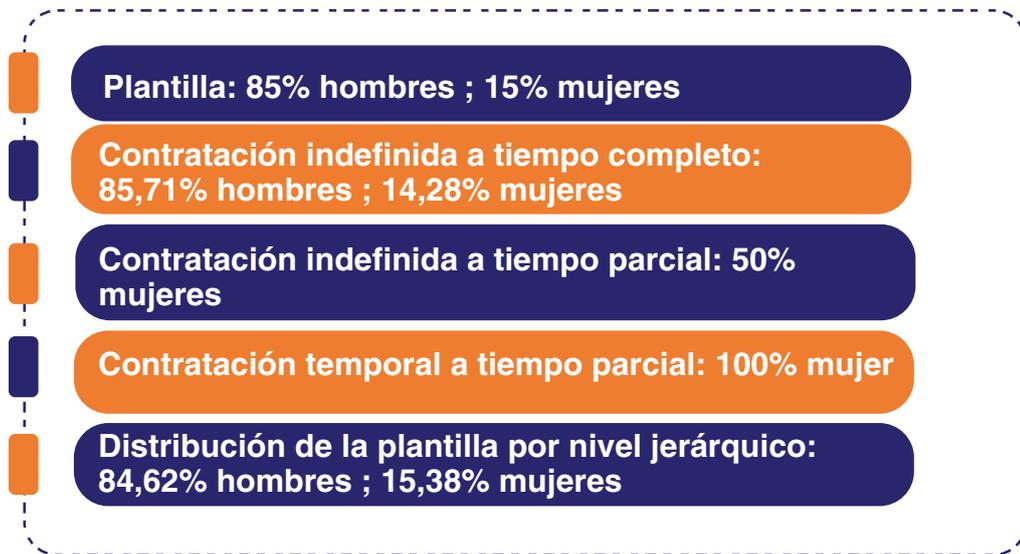


Tabla 48. Safamotor Service, S.L.

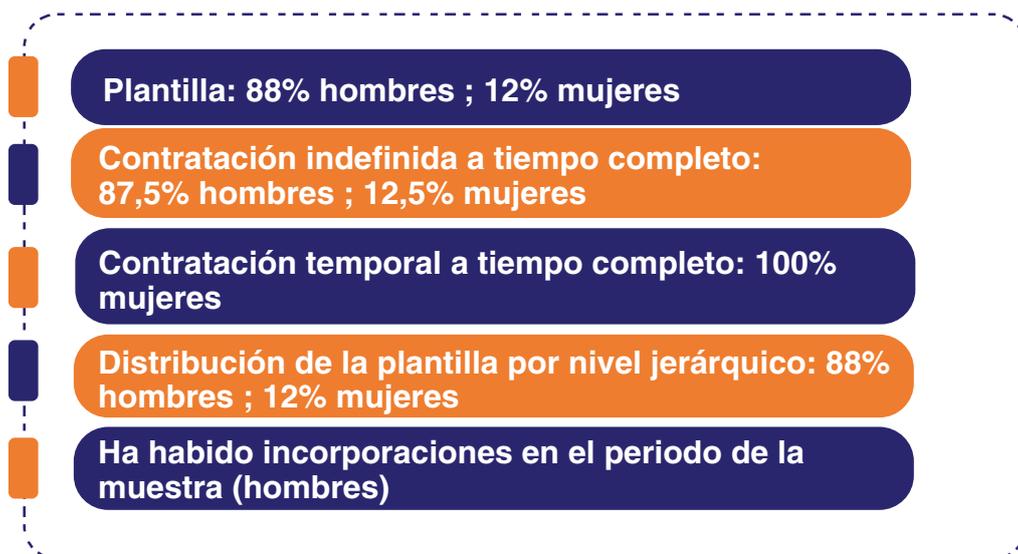


Tabla 49. Safamotor, S.A.

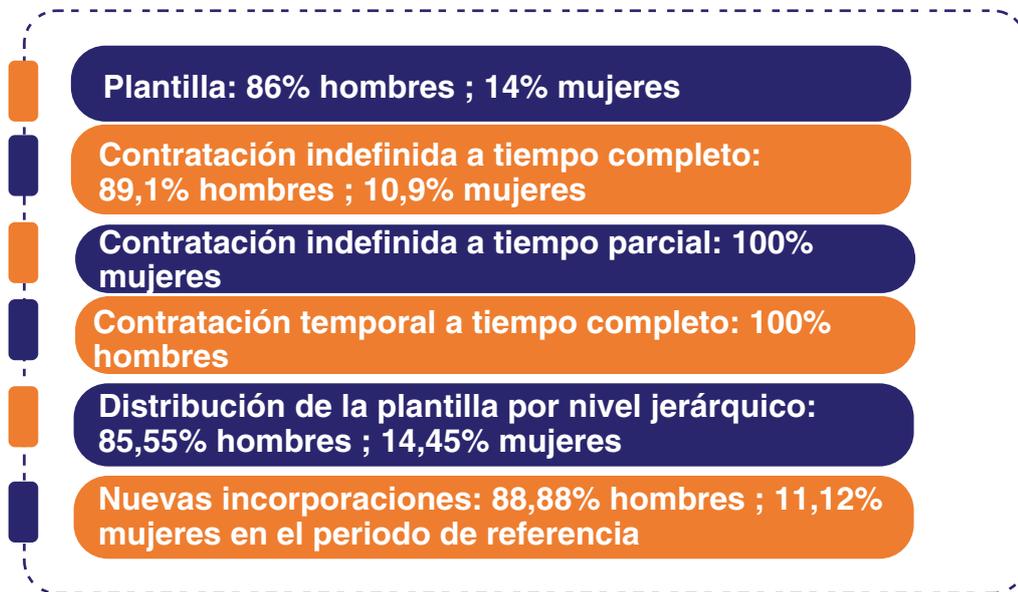


Tabla 50. Safaocasion, S.L.



Remuneraciones

Grupo Empresarial Safamotor plantea una serie de objetivos, tanto generales como específicos en materia salarial, tal y como se muestra a continuación.

Tabla 51. Objetivos en materia salarial.

Objetivo general
<ul style="list-style-type: none">-Detectar y eliminar las posibles discriminaciones salariales y los factores que generen diferencias en los ingresos del personal masculino y femenino-MEDIDAS: garantizar la transparencia en la definición de puestos y su coherencia con el perfil requerido para su desempeño, la asignación de funciones, responsabilidades y complementos retributivos, para facilitar el análisis de impacto de género en esta área de gestión
Objetivos específicos
<ul style="list-style-type: none">-Aplicar un sistema retributivo que no genere discriminación y que mantenga una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria, de forma que garantice la transparencia del sistema retributivo

Las ratios y remuneraciones medias por puesto de trabajo están dentro de los parámetros establecidos por la normativas vigentes aplicables en el sector.

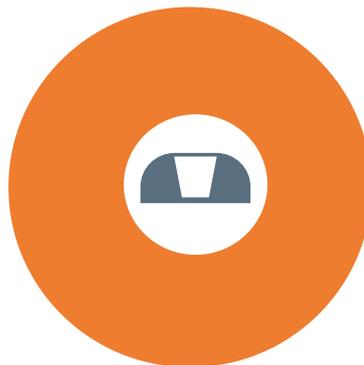
Asimismo, el proceso de retribuciones del Grupo está totalmente libre de discriminaciones. En el Grupo se hace énfasis en la existencia de un buen clima laboral, con medidas de seguridad e higiene adecuadas y con una política retributiva acorde al mercado, incluidas retribuciones medias de directivos y consejeros.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres obedecen al tiempo y experiencia en el puesto desempeñado no estando, en absoluto, marcadas por las diferencias de género. La política general de remuneración del Grupo se estructura como un sistema retributivo simple destacando el departamento comercial y de postventa cuyo salario fijo de convenio viene acompañada de un importe variable en función de la consecución de objetivo

Brecha salarial

Como ya hemos señalado en este EINF, el Grupo en su conjunto no tiene, técnicamente, una brecha superior al 25%, que necesite por tanto una justificación objetiva como establece el artículo 28.3 del ET, el cual recoge que “cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”, habiéndose encontrado con una diferencia porcentual en el promedio del salario global del 15% y en la mediana del 10%, sin que en ningún caso, ni en la brecha total ni en brechas analizadas por tipo de convenio, se supere el porcentaje del 25%, aplicando la empresa una política de incentivos y pluses a través de criterios objetivos.

En ningún caso, ni en la brecha total, ni en brechas analizadas por tipo de convenio, se supera el porcentaje del 25% que necesite por tanto una justificación objetiva como establece el artículo 28.3 del ET, aplicando la empresa una política de incentivos y pluses a través de criterios objetivos, habiendo comprobado que las mayores diferencias se deben a los siguientes:





- Que en la empresa hay mayor representación femenina en categorías o puestos de administración, frente a una mayor representación masculina en puestos de oficiales y oficios.
- Los complementos salariales que componen la estructura retributiva de la empresa son acordes con el sector, como incentivos, comisiones por ventas, productividad, con criterios objetivo se iguales para ambos sexos.
- Se ha detectado igualmente, que el complemento "ad person", se corresponde con el anterior complemento de antigüedad, desapareciendo éste por convenio en las nuevas incorporaciones, siendo la plantilla femenina la de más reciente incorporación en la empresa afectándole por ello la supresión convencional del mismo.

En definitiva, en lo que se refiere a las remuneraciones medias entre hombres y mujeres y por edad, las diferencias se deben a complementos en el salario (antigüedad, complementos, otros derechos adquiridos...) que no están originados por discriminación alguna. Situación similar acontece con respecto a la brecha salarial por género y por edad, ya que las diferencias resultan de la dificultad de comparar cifras de salarios que no son equiparables, como ya se ha indicado.

Permiso parental y de maternidad

Tabla 52. Permiso parental y de maternidad.

	Grupo Empresarial	Safamotor	Bellamar	Gesacar	Safamar	Hiperwagen	Safaservices	Safaocasion	Safamotor Autos	Safafusion	Materiales	Consolidado
Maternidad	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4
Paternidad	0	1	1	1	0	0	2	2	0	2	0	9
TOTAL	1	3	1	1	0	0	2	2	0	2	1	13

Promedio de permanencia

Tabla 53. Promedio de permanencia.

Grupo Empresarial Safamotor (Holding)	Safamotor	Bellamar	Gesacar	Safamar	Hiperwagen	Safaservices	Safaocasion	Safamotor Autos	Safafusion	Materiales
14,29	11,90	12,46	16,92	8,39	10,08	11,65	10,81	13,84	10,21	12,80

3.2.2. Organización del Trabajo

Grupo Empresarial Safamotor es consciente de la importancia de mantener un entorno de trabajo saludable y que en términos de gestión del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso (descanso durante la jornada, vacaciones, excedencias, etc....) permita a los trabajadores disfrutar de horas para su ocio personal. Todo ello sin incurrir en una carga de tiempo de trabajo muy concentrada, que pudiera afectarle a nivel personal, y que por el contrario sea suficiente para permitir cumplir con sus obligaciones laborales.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, salvo aquellos que tengan jornada reducida cuya duración es un porcentaje de la jornada completa.

Existe un sistema de fichaje a través de una aplicación informática donde cada trabajador debe fichar tanto al inicio como al final de cada jornada, tanto de mañana como de tarde.

El personal disfruta anualmente de 22 días laborables de vacaciones retribuidas.

Los descansos del personal deben realizarse fuera del puesto de trabajo o bien en los lugares habilitados por el centro para ello, estando prohibido comer o desayunar en el puesto de trabajo.

Esta interrupción no debe afectar a la prestación de los servicios y se garantiza en todo momento que las dependencias o servicios quedan totalmente atendidos.

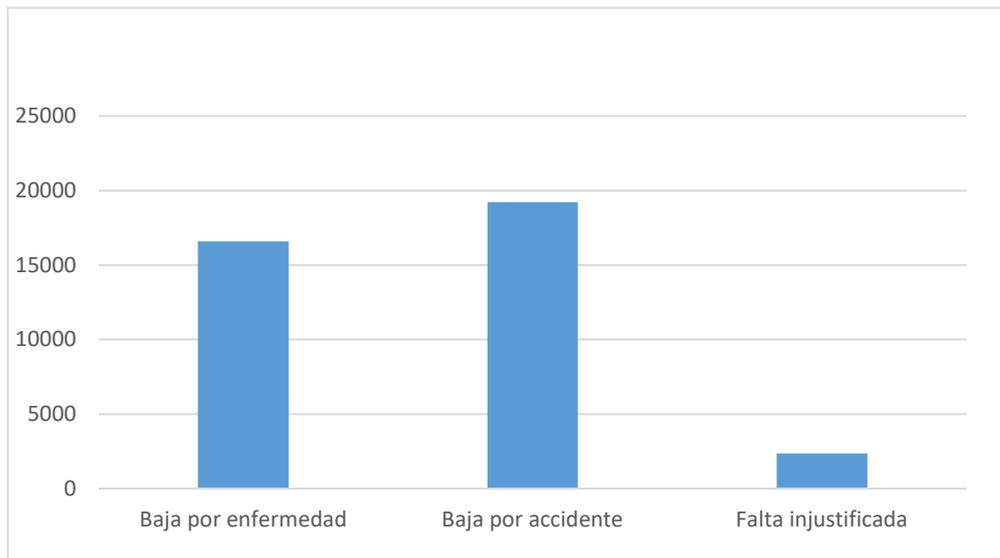
Tabla 54. Motivos absentismo y otros conceptos

Por tipo	Grupo Empresarial Safamotor SL
Vac. Disfrutadas	50.320
Horas disfrutadas	5.946
Falta justificada	15.095
Asistencia médica mañana	628
Baja enfermedad	19.216
Asuntos propios mañana	362
Asistencia médica tarde	45
Baja accidente	2.362
Vacaciones Tarde	34
Asuntos propios tarde	175
Falta Injustificada	1
Vacaciones Programadas	444
Vacaciones Mañana	34
Ausencia por sanción disciplinaria	288
Suma	94.951

Tabla 57. Resumen por tipo de absentismo

Resumen por Tipo	Grupo Empresarial Safamotor SL
Baja por enfermedad	16.593
Baja por accidente	19.216
Falta injustificada	2.362
Suma	38.172

Figura 18. Resumen por tipo de absentismo



Según los datos de absentismos la cantidad de horas han sido 38.172 h, que convertidas en días suponen un total de 4.771. Atendiendo al número de empleados, el ratio horas por empleado es de 12,23 horas anuales. Los datos correspondientes a este ejercicio ponen de manifiesto que ha provocado una pérdida del 5,57% de las horas pactadas.

Se deberá tener en cuenta que la tasa de absentismo se define como el cociente entre las horas no trabajadas por causas ocasionales (sin considerar ERTes ni vacaciones y festivos) y las horas pactadas efectivas.

3.2.3. Salud y Seguridad

	Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo por sexo	16	0
Tasa de frecuencia por sexo	100%	-
Tasa de gravedad por sexo	100% leves	-
Enfermedades profesionales por sexo	0	-

Grupo Empresarial Safamotor dedica todos los recursos necesarios para asegurar la seguridad de los trabajadores y preservar su salud. Para ello, los trabajadores involucrados en las distintas áreas de trabajos cuentan con todo el material necesario para desarrollar su actividad con total seguridad gracias al uso de protección individual especialmente definido para cada puesto de trabajo.

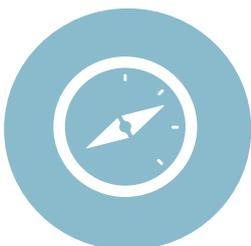
Se invierte en la formación e información de los empleados.

En materia de salud de los trabajadores, se ofrece un reconocimiento médico anual a los trabajadores que corre a cargo del centro y se realiza dentro de la jornada laboral.

En la situación de COVID-19, los distintos departamentos, cuentan con instrucciones de seguridad. Dichas instrucciones son determinadas por una empresa de prevención de riesgos laborales y el departamento de calidad y auditoría interna de la empresa, las cuales recuerdan las medidas de seguridad en cuanto al COVID-19.

Algunas de las instrucciones más destacadas son:

MEDIDAS ORGANIZATIVAS



- Se debe mantener la distancia de seguridad de 2 metros entre el trabajador y el cliente y entre los trabajadores entre sí.
- Todos los trabajadores deben contar con equipos de protección individual adecuados al nivel de riesgo.
- Proveer al personal de los productos de higiene necesarios para poder seguir las recomendaciones individuales (mantener un aprovisionamiento adecuado de jabón, solución hidroalcohólica y pañuelos desechables).

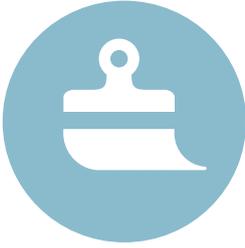
- Adoptar medidas específicas para minimizar el riesgo de transmisión a las personas especialmente sensibles cuando hayan tenido que acudir al centro de trabajo.
- Establecer protocolos en caso de que un trabajador presente síntomas.
- Evitar la realización de actividades que impliquen aglomeraciones de personas.
- Organizar la entrada al trabajo de forma escalonada.
- La empresa debe escalonar los horarios lo máximo posible si el espacio de trabajo no permite mantener la distancia interpersonal en los turnos ordinarios, contemplando posibilidades de redistribución de tareas y/o teletrabajo.
- Facilitar el teletrabajo.
- Facilitar las reuniones por teléfono o videoconferencia.
- Evitar desplazamientos de trabajo que no sean esenciales.

MEDIDAS APLICABLES EN EL CENTRO



- Se establece un sistema de cita previa que garantice que haya un único cliente.
- La sociedad ha designado a un responsable Covid por cada centro de trabajo.
- Se limitará el aforo de los establecimientos.
- En los locales comerciales en los que no sea posible mantener dicha distancia, se permitirá únicamente la permanencia dentro del local de un cliente.
- Establecer un horario de atención con servicio prioritario para mayores de 65 años.
- Establecer, en su caso, sistemas de recogida en el local de los productos adquiridos, siempre que garanticen una recogida escalonada que evite aglomeraciones en interior del local o su acceso.
- Colocar a disposición de los trabajadores y clientes geles hidroalcohólicos, o cuando esto no sea posible, agua y jabón.
- En todo caso, la atención a los clientes no podrá realizarse de manera simultánea a varios clientes por el mismo trabajador.

LIMPIEZA Y DESINFECCION EN EL CENTRO DE TRABAJO



- Realizar tareas de ventilación periódica en las instalaciones y, como mínimo, de forma diaria durante 5 minutos.
- Reforzar las tareas de limpieza y desinfección.
- Limpiar y desinfectar especialmente las superficies que se tocan con más frecuencia.
- Tras cada limpieza los materiales empleados y los equipos de protección individual utilizados se desecharán de forma segura, procediéndose posteriormente al lavado de manos o uso de geles hidroalcohólicos.
- Limpiar el área de trabajo usada por un empleado en cada cambio de turno.
- Disponer de papeleras, a ser posible con tapa y pedal en los que poder depositar pañuelos y otro material desechable. Dichas papeleras deberán ser limpiadas de forma frecuente y al menos una vez al día.
- En caso de los uniformes de trabajo o similares, se recomienda un lavado con un ciclo completo a una temperatura de entre 60 y 90 grados.

GESTION DE RESIDUOS



- La gestión de los residuos ordinarios continuará realizándose del modo habitual, respetando los protocolos de separación de residuos.
- Todo material de higiene personal (mascarillas, guantes de látex, etc.) debe depositarse en la fracción resto (agrupación de residuos de origen doméstico que se obtiene una vez efectuadas las recogidas separadas).
- En caso de que un trabajador presente síntomas, será preciso aislar el contenedor donde haya depositado pañuelos u otros productos usados. Esa bolsa de basura deberá ser extraída y colocada en una segunda bolsa de basura, con cierre, para su depósito en la fracción resto.

PROCEDIMIENTO EN CASO DE SINTOMAS



- Si el trabajador tiene síntomas (tos, fiebre, dificultad respiratoria) no debe acudir al trabajo. Debe avisar a la empresa y llamar al tlf. 900400061 o a su médico de atención primaria que le dirá como actuar.
- Si el trabajador ha estado en contacto con una persona contagiada deberá avisar a la empresa y llamar a su médico de atención primaria que le dirá como actuar.
- Si el trabajador presenta síntomas estando en el trabajo deberá aislarse de sus compañeros de trabajo, avisar a la empresa con el fin de abandonar el centro de trabajo.
- Así mismo, se debe rellenar semanalmente un check list COVID que asegurará el cumplimiento de todas las medidas de salud, implementadas por la dirección.
- Por último, existen distintos carteles con medidas de seguridad en todos los establecimientos de la compañía, tanto para mantener las distancias de seguridad, como para indicar la higienización de los vehículos, como para recomendar el pago con tarjetas de crédito y así evitar los gérmenes y virus del dinero efectivo, y distintas recomendaciones sanitarias de actuación.

Tabla 58. Empleados en actividades laborales de riesgo.

Número de empleados que participan en actividades laborales consideradas de alto riesgo por los accidentes o enfermedades profesionales potenciales	0
---	---

3.2.4. Relaciones Sociales

Grupo Empresarial Safamotor funciona organizativamente a través de divisiones de negocio. Cada división tiene su propio director, que reporta directamente con el director general para trasladarle las inquietudes y necesidades de los trabajadores. De esta forma se funciona con un mecanismo en cascada invertida, con el que los trabajadores inician el proceso comunicándose directamente con el responsable o director de su división, quien reporta al director general las inquietudes y necesidades de los trabajadores de su división para que se tomen medidas al respecto.

Por lo tanto, la empresa mantiene canales de comunicación directa y un diálogo abierto con todos sus empleados y asociaciones que los representan. Esto contribuye a alcanzar mayor implicación del personal y aumento del sentido de pertenencia que potencia la productividad y alineación con la estrategia de la empresa.

Grupo Empresarial Safamotor sigue la normativa relativa al campo de la salud y seguridad en el trabajo.

Grupo Empresarial Safamotor mantiene las relaciones sociales teniendo en cuenta a los empleados a través de sus delegados de personal.

3.2.5. Formación

Grupo Empresarial Safamotor es consciente de la importancia de la formación y la educación y de su efecto en las empresas y las sociedades, por ello, dentro de su espectro de posibilidades fomenta el aprendizaje continuo de sus empleados, apostando por el desarrollo.

De manera específica, y centrándose en su ámbito de actividades, también se realizan cursos de formación y actualización de conocimientos en determinados puestos.



Se promueve el desarrollo de los empleados al respaldar una amplia gama de oportunidades internas y externas de capacitación y desarrollo.

Grupo Empresarial Safamotor tiene un plan de formación propio para los ejercicios 2021/2022 plenamente vigente, a través del cual se ha hecho un ejercicio de detección e identificación de las necesidades formativas del personal en este período. La cifra global en cuanto a estimación económica de la formación es de 84.920€.

Tabla 59. Duración estimada de formación

Áreas	Horas lectivas
Finanzas - Control de gestión	16
Marketing	32
Otros	27
Postventa	860
Sistemas	8
Todas las áreas	889
Vehículos nuevos y Vehículos usado	395
Total general	2.227

Los grandes bloques donde se puede encasillar esta acción formativa de 2021 sería:



3.2.6. Igualdad

Grupo Empresarial Safamotor determina expresamente en su Plan de Igualdad y su Código de Conducta la prohibición de cualquier forma de discriminación con respecto a sus trabajadores.

En el ámbito de los procesos de gestión y desarrollo de las personas, así como en la fase de selección y promoción profesional, las decisiones tomadas se basan en la adecuación de los perfiles esperados y en consideraciones vinculadas a los méritos. El acceso a las funciones y cargos se establece también teniendo en cuenta las competencias y capacidades.

Grupo Empresarial Safamotor promoverá la ausencia de todo tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y la defensa y aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Las relaciones entre todos los integrantes del grupo deben basarse siempre en el respeto a la dignidad y no discriminación a las personas y se rechaza cualquier conducta, comportamiento o acción tendente a fomentar, promover, o incitar directa o indirectamente, al odio, hostilidad, discriminación o violencia por motivos racistas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, orientación sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad.

Se prohíbe la realización de cualquier tipo de acto hostil o humillante contra las personas, el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico o psicológico, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio u ofensivo para las personas.

No se limitará indebidamente el ejercicio de los derechos de manifestación, asociación, sindicación y negociación colectiva en el marco de las normas reguladoras de cada uno de los derechos fundamentales.

Grupo Empresarial Safamotor dispone de un Plan de igualdad, en el que se desarrollan unos objetivos generales y otros específicos incluidos en la Tabla 58 y en la Tabla 59.

Tabla 60. Objetivos generales del Plan de Igualdad.



Los objetivos generales se refieren en el conjunto del Plan de Igualdad, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, con base en el diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención y que son las siguientes:

Nombramiento de una persona titular como Responsable de Igualdad de trato y oportunidades en Grupo Empresarial Safamotor.

Nombramiento de una persona suplente del Responsable de Igualdad en Grupo Safamotor.

Procesos de selección y contratación, asegurando y garantizando el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, atendiendo a las oportunidades de acceso en GES, dando prioridad a la igualdad de condiciones y a la incorporación de las personas del sexo menos representado en cada grupo profesional.

Formación, garantizando la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales, aplicando acciones positivas bajo el principio básico de igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación del personal del sexo menos representado.

Clasificación Profesional: Promover la formación para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades. Garantizando la igualdad de oportunidades en el proceso de promoción y desarrollo de las mujeres en aquellos grupos profesionales donde estén infrarrepresentadas.

Condiciones de trabajo: Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, eliminando las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, favoreciendo el ejercicio de dichos derechos entre mujeres y hombres.

Retribuciones, garantizando un trato no discriminatorio por razón de género, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Violencia de Género: luchando de forma efectiva contra la violencia de género, apoyando la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Comunicación y sensibilización, difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad, y reforzando el compromiso de responsabilidad social corporativa asumida por Grupo Empresarial Safamotor en orden a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Tabla 61. Objetivos específicos del Plan de Igualdad de Grupo Empresarial Safamotor

1.	Proceso de selección y contratación
1.1.	Revisar desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
1.2.	Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados.
1.3.	Incrementar la presencia de mujeres en los puestos donde están infrarrepresentadas.
1.4.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
2.	Clasificación Profesional
2.1.	Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro de conformidad con la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.
2.2.	Explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/niveles/puestos profesionales.
3.	Formación
3.1.	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de Grupo Empresarial Safamotor para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
3.2.	Garantizar el acceso de los trabajadores en cada centro a toda la formación que imparte Grupo Empresarial Safamotor, incorporando en la misma la perspectiva de género.
4.	Promoción Profesional
4.1.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, con base en criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
4.2.	Fomentar la promoción de mujeres en los niveles profesionales.
5.	Condiciones de trabajo
5.1.	Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.
5.2.	Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia. Incorporar los riesgos asociados a la menopausia.
6.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar laboral
6.1.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y los riesgos asociados a la menopausia.

6.2.	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
7.	Infrarrepresentación femenina
7.1.	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.
8.	Retribuciones
8.1.	Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género.
9.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
9.1.	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
10.	Violencia de género
10.1.	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
11.	Comunicación y sensibilización
11.1.	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda Grupo Empresarial Safamotor.
11.2.	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en Grupo Empresarial Safamotor.
11.3.	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
11.4.	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
11.5.	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

3.3 Información sobre el respeto a los derechos humanos

GRI	
102-11	Principio o enfoque de precaución
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas
102-41	Acuerdos de negociación colectiva
102-44	Temas y preocupaciones claves mencionadas (clientes, proveedores, empleados...)
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas
412	Evaluación de derechos humanos
413	Comunidades locales
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico

Los principios éticos del Grupo Empresarial Safamotor tienen como objetivo formalizar el marco ético en el que todos los colaboradores del grupo deben ejercer su actividad diaria. Las relaciones entre todos los integrantes del grupo deben basarse siempre en el respeto a la dignidad y no discriminación a las personas.

Los empleados del grupo están obligados a:



- Mantener un estricto respeto al ordenamiento jurídico vigente.
- Conocer y cumplir las normas y procedimientos internos establecidos como propios por el Grupo.
- Asumir como propios los valores y principios recogidos en el Código de conducta incluido como parte de Grupo Empresarial Safamotor con última actualización en 2015. El Grupo Empresarial Safamotor promueve el conocimiento del Código entre sus miembros y los grupos de interés para que su actuación se rija por los principios sobre los que se asienta el mismo.

Dicho Código de Conducta tiene como objetivo determinar los valores, principios y normas que deben regir el comportamiento y la actuación de cada uno de los empleados y directivos del Grupo Empresarial Safamotor, así como de los miembros de los órganos de administración.

Asimismo, el Código de Conducta será aplicable a sus principales grupos de interés o stakeholders, los cuales pueden influir en el grupo.

En consonancia con lo anterior, toda actuación del Grupo Empresarial Safamotor y de las personas que lo integran guardarán un respeto escrupuloso a las leyes, a los derechos humanos y libertades públicas y adoptarán todas las medidas que garanticen el respeto de los derechos fundamentales, los principios de igualdad de trato y de no discriminación, la protección frente a la explotación laboral infantil y cualquier otro principio en materia de derechos laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

El Grupo Empresarial Safamotor y todos sus empleados, manifiestan y se comprometen siempre y ante cualquier situación a no tener conductas, comportamientos o prácticas que puedan considerarse irregulares, ilegales, delictivas o poco éticas en relaciones con los grupos de interés, proveedores, competidores, Administración Pública...

El Grupo Empresarial Safamotor rechaza cualquier conducta, comportamiento o acción tendente a fomentar, promover, o incitar directa o indirectamente, al odio, hostilidad, discriminación o violencia por motivos racistas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, orientación sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad.

Se prohíbe la realización de cualquier tipo de acto hostil o humillante contra las personas, el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico o psicológico, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio u ofensivo para las personas.

No se limitará indebidamente el ejercicio de los derechos de manifestación, asociación, sindicación y negociación colectiva en el marco de las normas reguladoras de cada uno de los derechos fundamentales.

Todos deben conocer y asumir estos principios, independientemente del puesto que ocupen dentro del grupo, y aplicarlos de manera reflexiva, con sentido común y buen juicio. Estos principios se encuentran recogidos en el Código de Conducta

El compromiso ético de Grupo Empresarial Safamotor, se inscribe en la línea del respeto y la promoción por parte de las empresas de:



- La Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Los ocho convenios fundamentales de la OIT
- Los diez principios del Pacto Mundial de la ONU
- La Ley Sapin II de medidas de lucha contra la corrupción y el fomento de la transparencia y modernización de la vida económica

Los principios éticos de Grupo Empresarial Safamotor, al igual que sus políticas de actuación, constituyen los pilares de su proyecto. Su legitimidad se basa en la fuerza de sus convicciones, la sinceridad de sus comportamientos y la transparencia de sus palabras.

La reputación de Grupo Empresarial Safamotor, al igual que la confianza de sus clientes y sus socios, depende de la manera que desempeña su actividad.

El éxito del proyecto implica unas relaciones de trabajo armoniosas basadas en el respeto y la escucha entre las mujeres y los hombres del grupo, con una ética ejemplar y un estricto cumplimiento de la normativa vigente.

Toda y cada una de las políticas deben aplicando los principios éticos:



- Respetar la diversidad
- Contribuir a un entorno de trabajo sano y seguro
- Fomentar el diálogo social
- Rechazar cualquier forma de acoso o discriminación

Promover, respetar y garantizar el respeto de los derechos humanos es la Política de Grupo Empresarial Safamotor. Así mismo, demuestran su responsabilidad social corporativa y ética, aplicando los procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos, abogando por:



- La prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos, y en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.
- Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil.

3.4 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

GRI	
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas
102-41	Acuerdos de negociación colectiva
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico

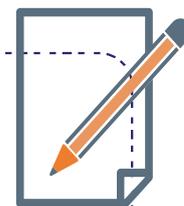
Grupo Empresarial Safamotor, tal y como se ha mencionado con anterioridad, dispone de un Código de Conducta que tiene como objetivo determinar los valores, principios y normas que deben regir el comportamiento y la actuación de cada uno de los empleados y directivos, así como de los miembros del Consejo de Administración.

Dicho Código de Conducta también será aplicable a quienes Grupo Empresarial Safamotor ha identificado como sus principales grupos de interés con los que interactúa en su actividad, y, por tanto, los que pueden influir de una manera significativa en el grupo o ser influidos por ella, en la medida en que los valores, principios y normas contenidos en dicho Código de Conducta, pueden serles de aplicación y Grupo Empresarial Safamotor disponga de facultades para hacerlos efectivos.

El Grupo Safamotor rechaza cualquier forma de corrupción, tanto en el sector privado como en el público, asume el principio de comportamiento de transparencia informativa, entendida como el compromiso de transmitir información fiable, tanto financiera como de cualquier otra índole. La información económica y financiera reflejará fielmente la realidad de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados, todo ello recogido en las Cuentas Anuales las cuales conllevan un informe de auditoría elaborado por una firma de auditoría de reconocido prestigio (encuadrada entre las 20 primeras del ranking nacional, según la última publicación del medio de comunicación Expansión), muestra de garantía de la efectiva imagen fiel de Grupo Empresarial Safamotor.

Grupo Empresarial Safamotor rechaza cualquier práctica relacionada con los siguientes aspectos, tal y como se recoge en el Código de Conducta:

- Alterar documentos en alguno de sus elementos de carácter esencial.
- Simular un documento en todo o en parte, de manera que pueda llevar a error sobre su autenticidad
- Suponer en un acto la intervención de personas que no la han tenido, o atribuir a las que han intervenido, declaraciones diferentes a las que hubieran hecho
- Operar conociendo la falsedad del documento.



Así mismo, en línea con el mencionado Código de Conducta, los empleados de Grupo Empresarial Safamotor se comprometen a no copiar, reproducir o, de cualquier otro modo, falsificar tarjetas de crédito a las que tengan acceso en el desarrollo de su actividad, así como a no disponer ni hacer uso de ellas. Se prohíbe la alteración de moneda, introducción en el comercio y distribución de moneda falsa. En aquellos supuestos en los que los empleados detecten la falsedad de moneda recibida de buena fe por los clientes deberá abstenerse de expedirla nuevamente y habrán de informar a un superior o responsable.

Grupo Empresarial Safamotor y todos sus empleados, manifiestan y se comprometen siempre y ante cualquier situación a no tener conductas, comportamientos o prácticas que puedan considerarse irregulares, ilegales, delictivas o poco éticas.

En este sentido el grupo dispone, como anteriormente también se mencionó, de un Manual de procedimientos de prevención de delitos desde 2016, donde:



- Se identifican las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.
- Se establecen los protocolos y procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de estas.
- Disponen de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.
- Imponen la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos, al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
- Establece un sistema disciplinario que sanciona adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establece el modelo.
- Establece la realización de una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios

Con dicho Manual de procedimientos de prevención de delitos se pretende lograr los siguientes objetivos:



- Prevenir la comisión por cualquier representante y/o empleado de cualquiera de los delitos relevantes.
- Asegurar la efectividad de las normas y procedimientos de control que minimicen el riesgo de comportamientos ilícitos por parte de los empleados.
- Informar a los empleados de las consecuencias que pueden ser impuestas a Grupo Empresarial Safamotor en caso de que algunos de los delitos relevantes sean cometidos.
- Manifestar de forma clara que Grupo Empresarial Safamotor condena de forma clara cualquier conducta que sea contraria a la Ley y que dichas conductas suponen un incumplimiento de las políticas y procedimientos internos.
- Dar cobertura y soporte al establecimiento de nuevas medidas eficaces para la mejor detección y control de delitos cometidos en el seno del grupo una vez éstos ya se han producido para que pueda promoverse la correspondiente atenuante de la responsabilidad penal.

3.5 Información sobre la sociedad

GRI	
102-9	Cadena de suministro
102-11	Principio o enfoque de precaución
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas
102-41	Acuerdos de negociación colectiva
102-44	Temas y preocupaciones claves mencionadas (clientes, proveedores, empleados...)
201-4	Asistencia financiera o recibida del gobierno
207-1	Enfoque fiscal
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos
414	Evaluación social de los proveedores

3.5.1 Compromiso de la empresa con la sociedad

Grupo Empresarial Safamotor asume y manifiesta su firme compromiso de contribuir al sostenimiento de los servicios públicos mediante la asunción de unas buenas prácticas tributarias y de seguridad social, colaborando con su actuación al desarrollo sostenible tanto con sus prácticas y aportaciones.

El grupo rechaza cualquier forma de fraude a la Hacienda Pública y Seguridad Social. Se compromete a cumplir con sus obligaciones contables, fiscales y de seguridad social a través del desarrollo de una política tendente a la prevención y reducción de riesgos fiscales.

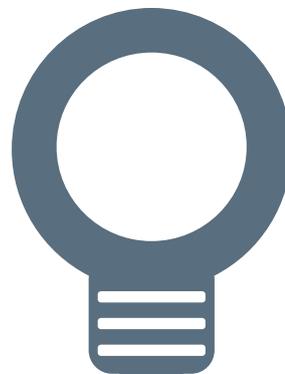
La actividad promocional del Grupo Empresarial Safamotor debe ser clara, directa y completa, conforme con la normativa vigente, de modo que los clientes dispongan de toda la información relevante para la toma de decisiones.

El grupo velará por que la publicidad de productos y servicios, acciones promocionales y, demás información facilitada por los empleados sea veraz y tendente a crear relaciones basadas en la confianza mutua.

Tabla 62. Donaciones.

Sociedad	Fecha	Donatorio	Importe
SAFAMOTOR SAU	24/02/2021	FUNDACIÓN CUDECA	
SAFAMOTOR SAU	3/12/2021	FUNDACIÓN VICTORIA	
MATERIALES DE CONTRUCCIÓN SERRANO SA	21/09/2021	ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CANCER	
TOTAL EJERCICIO 2021			3.830,64 €

Asimismo, el Grupo Empresarial Safamotor mantiene contratos de colaboración con Málaga Club de Fútbol.



3.5.2. Subcontratación y Proveedores

A la hora de realizar contrataciones o subcontrataciones para sus compras, Grupo Empresarial Safamotor tiene en cuenta las cuestiones sociales, ambientales y de igualdad de género. En función del tipo de producto o servicio que necesite contratar (teniendo en cuenta, incluso la procedencia del proveedor), incorpora requisitos de compra en los pliegos de contratación. Las relaciones con los proveedores del Grupo Empresarial Safamotor serán lícitas, éticas y respetuosas, buscando construir negocios duraderos, equitativos y justos.

En línea con el Código de Conducta, ningún empleado podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar directa o indirectamente regalos, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo.

Grupo Empresarial Safamotor y sus profesionales se comprometen a competir en el mercado de forma leal y transparente, absteniéndose de realizar cualquier tipo de publicidad engañosa o denigratoria de su competencia o de terceros.

De igual forma, el grupo se compromete a respetar la normativa sobre los consumidores y usuarios y de defensa de la competencia.

3.5.3. Clientes y consumidores

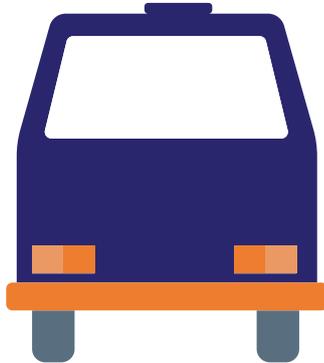
Grupo Empresarial Safamotor dispone de quejas registradas que llegan por distintas vías (buzón de correo, reseñas de Google, encuestas de satisfacción, hojas de reclamaciones, órganos de consumo, servicio de atención al cliente de las distintas marcas, etc.), existiendo el pertinente registro de las mismas.

Se reciben ciberataques, siendo detectados por los por los sistemas de seguridad y neutralizados. No existen incidentes o ataques exitosos que se hayan podido identificar en los últimos años.

El nuevo perfil de cliente es claramente tecnológico, exigente y con una mayor conciencia ambiental. En general, a la hora de adquirir un vehículo, el primer filtro que realiza el cliente lo hace online, realiza comparaciones y configuraciones de las marcas y modelos que más le gusta. No es necesaria la visita a más de dos concesionarios para decidir, el cliente maneja un mayor volumen de información para su adquisición.

Actualmente el cliente demanda la introducción de elementos digitales en distintas etapas del proceso de venta y postventa. Existen distintos tipos de Clientes, tal y como se muestran en la Figura 27.

Figura 18. Clientes.

**Clientes de vehículos nuevos**

- Particulares
- Empresas
- Empresas de renting
- Empresas de automoción

Clientes vehículos de ocasión

- Particulares
- Compraventas
- Empresas

Clientes de taller y recambios

- Particulares
- Talleres independientes
- Compañías de seguros
- Renting

La satisfacción del cliente y la seguridad es la primera prioridad y por esto se asegura de que todos los productos cumplan estrictamente con la legislación aplicable y los requisitos de salud y seguridad.

En este contexto, se ha establecido unos protocolos de actuación en todas sus áreas de actividad, al objeto de preservar la salud, tanto de sus clientes, como de todo el personal del grupo que se incluyen en la Tabla 60.

Tabla 63. Protocolos de actuación para clientes y consumidores frente al COVID-19

a	MEDIDAS APLICABLES EN EL CENTRO DE TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN DEL COVID19, supervisadas por empresa independiente, y estableciéndose en:
	<ul style="list-style-type: none"> -Cada puesto de trabajo de atención al público -Cada puesto de trabajo de oficina -Cada puesto de trabajo de operario -Cada centro de trabajo <p>Se tratan de medidas para los Desplazamientos, Medidas Organizativas, Medidas aplicables en el centro, Limpieza y Desinfección en los centros de trabajo, Gestión de Residuos y Procedimiento en caso de síntomas.</p>
b	OBTENCIÓN DE LOS SELLOS FACONAUTO, que acredita que cada uno de sus concesionarios está protegido frente al Covid19, con la siguiente certificación:
	“Establecimientos adheridos al protocolo de protección y prevención frente al Coronavirus Proceso de emisión validado y auditable por TÜV SÜD ATISAE, S.A.U”
c	CHECK LIST SEMANAL COVID19 en el que se supervisa el cumplimiento de los protocolos de higiene y seguridad en cada departamento de las empresas del Grupo.
d	DECLARACIÓN RESPONSABLE firmada por cada cliente y su asesor comercial, en cada operación de prueba de un vehículo.
	Donde se declara no tener constancia de tener ni haber estado en contacto con alguien que tenga la enfermedad del COVID-19, en el presente momento o con anterioridad inferior a 15 días. De la misma manera, afirma que actualmente no presenta ninguna sintomatología (fiebre, tos, dolor de garganta, dificultad para respirar, malestar general) compatible con la enfermedad COVID-19.
e	USO DE VINILOS para señalar la existencia de:
	<ul style="list-style-type: none"> -Vehículo pendiente de higienizar -Vehículo higienizado -Pago recomendado con tarjeta <p>Recomendaciones frente al Covid19</p> <ul style="list-style-type: none"> -Uso obligatorio de mascarillas en las instalaciones -Vinilos de Control de Distancias, turnos, etc....

Se trata de un sistema de información y comunicación que se instaura con el fin de atender cualquier consulta, comunicación o denuncia sobre actuaciones o comportamientos que puedan ser contrarios a la normativa legal vigente o principios y normas incluidos en el Código Ético o cualquier protocolo interno del Grupo Empresarial Safamotor.

Este sistema se estructura a través de un procedimiento que se incluye en la Tabla 61 y además se asegura la compatibilidad entre la protección de datos y el canal de denuncias.

Tabla 64. Sistema de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas y canal de denuncias de Grupo Empresarial Safamotor

COMPATIBILIDAD ENTRE LA PROTECCIÓN DE DATOS Y EL CANAL DE DENUNCIAS	
a	El Compliance Officer se compromete al cumplimiento del secreto y confidencialidad de la información recogida en el canal de denuncias. Según estipula la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal, y su RD 1720/2007 DE Desarrollo de la Ley.
b	En el momento de efectuarse la denuncia y establecer el primer contacto con el Canal, la identidad del denunciante se mantendrá confidencial, así como en todas las etapas del proceso, no siendo divulgada a terceros, ni a la persona inculpada ni a los mandos directivos. Sin perjuicio de que a modo de excepción se puedan aceptar denuncias anónimas y exclusivamente en determinados casos.
c	Podrá ser necesario divulgar la identidad del denunciante a las personas pertinentes implicadas en cualquier investigación posterior o procedimiento judicial incoado como consecuencia de la investigación llevada a cabo por el Canal de Denuncias.
d	El tiempo de conservación de los datos del Canal de Denuncias no excederá de dos meses desde la finalización de la investigación, a excepción, que se emprendan acciones legales contra el denunciado.
e	La persona denunciada deberá ser informada por el Compliance Officer, lo antes posible, en cuanto hayan sido registrados los datos referentes a ella. Siendo informada de los hechos de los que se le acusa y los departamentos y personas que podrían recibir el informe.
EXENCIONES O ATENUANTES DE RESPONSABILIDADES POR PARTE DEL DENUNCIANTE.	
a	La persona denunciante, no sufrirá ningún tipo de represalia laboral por el hecho de haber informado de "buena fe" acerca de conductas irregulares.
b	En caso de falsa denuncia, el denunciante puede sufrir posibles consecuencias laborales e incluso penales.
c	La denuncia no eximirá de su responsabilidad, en caso de que haya intervenido en el delito denunciado, pero si se beneficiará de importantes atenuantes si contribuye al descubrimiento de los actos ilícitos.
Todos los empleados del Grupo pueden ser denunciante o denunciados en el proceso.	
PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICAR, TRAMITAR Y RESOLVER IRREGULARIDADES.	
La denuncia deberá hacerse de buena fe y no estar formuladas en base a meras conjetura o suposiciones. La utilización fraudulenta, manifiestamente temerarias, abusiva o con absoluta mala fe del Canal de Denuncias podrá dar lugar al ejercicio de acciones disciplinarias y en su caso, el ejercicio de acciones legales por el Grupo Safamotor.	
Para poder recibir y dar por válida una denuncia deben existir los siguientes elementos:	
-Argumentos o pruebas veraces y precisas que soporten la denuncia	
-Personas o colectivo denunciado	

PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICAR, TRAMITAR Y RESOLVER IRREGULARIDADES.

El procedimiento de notificación y tratamiento de posibles incumplimientos y denuncias será administrado por el Compliance Officer, nombrado para ello.

Esta persona actuará de manera independiente, dando cuenta de su actividad de forma regular al Consejo de Administración.

El Compliance Officer analizará la información presentada, solicitará las pruebas correspondientes y presentará los resultados de la investigación al Consejo de Administración.

Las notificaciones se podrán cursar mediante:

- Correo electrónico (canaldedenuncias@gruposafamotor.com)
- Intranet, a través del enlace Canal de Denuncias

a Confidencialidad

La confidencialidad es de gran importancia para el GES.

b Exhaustividad

La información recibida sobre potenciales incumplimientos del Código de Conducta, o cualquier otra normativa interna o externa, será investigada detallada y completamente para determinar la veracidad de la situación declarada.

c Respeto y dignidad

Quienes soliciten consejo o quieran comunicar un incidente serán tratados con el máximo respeto y dignidad, teniendo en cuenta en todo momento los derechos fundamentales de todas aquellas personas involucradas en potenciales incumplimientos. Antes de realizar valoraciones sobre las situaciones declaradas, los afectados, tendrán derecho a trasladar las explicaciones y razones que estimen necesarias.

d Fundamento

Cualquier decisión deberá ser adoptada de forma razonada, proporcionada, apropiada y considerando las circunstancias y entorno de los hechos.

Grupo Empresarial Safamotor además posee un sistema de gestión de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas y canal de denuncias, el cual se trata de un sistema inherente al propio negocio. Es un sistema ya consolidado pues está vigente desde 2005. En cuanto al sistema de blanqueo citado y ligado a la ley 10/2010 lleva consolidado desde 2016.

El procedimiento asegurará la confidencialidad en todas sus fases, y la no represalia. Se asegura así una vía para que todo empleado tenga la posibilidad de realizar preguntas, buscar consejo y plantear cuestiones asociadas al cumplimiento de la Ley y del Código de Conducta, a través del Canal de Denuncias.

Quienes soliciten consejo o quieran comunicar un incidente, serán tratados con respeto y dignidad de acuerdo con los principios previamente establecidos por Grupo Empresarial Safamotor e incluidos en la Tabla 62:

Tabla 65. Principios establecidos por Grupo Safamotor para tratar todas las comunicaciones realizadas a través del Sistema de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas y canal de denuncias

a	Confidencialidad
	La confidencialidad es de gran importancia para el GES.
b	Exhaustividad
	La información recibida sobre potenciales incumplimientos del Código de Conducta, o cualquier otra normativa interna o externa, será investigada detallada y completamente para determinar la veracidad de la situación declarada.
c	Respeto y dignidad
	Quienes soliciten consejo o quieran comunicar y un incidente serán tratados con el máximo respeto y dignidad, teniendo en cuenta en todo momento los derechos fundamentales de todas aquellas personas involucradas en potenciales incumplimientos. Antes de realizar valoraciones sobre las situaciones declaradas, los afectados, tendrán derecho a trasladar las explicaciones y razones que estimen necesarias.
d	Fundamento
	Cualquier decisión deberá ser adoptada de forma razonada, proporcionada, apropiada y considerando las circunstancias y entorno de los hechos.

Además, para acceso a través de la web a este canal se ha desarrollado en la Intranet del Grupo Empresarial Safamotor una página en la que se tiene acceso al Código de Conducta de Grupo Empresarial Safamotor, al manual del Canal de Denuncias y a una plataforma para realizar la denuncia.

Por último, se establece un sistema disciplinario, como medida disuasoria y correctiva, para impedir incumplimientos que se puedan estar produciendo.

Establece la diferencia entre faltas leves, faltas graves y faltas muy graves, así como las sanciones aplicables a cada una.

3.5.4 Información fiscal

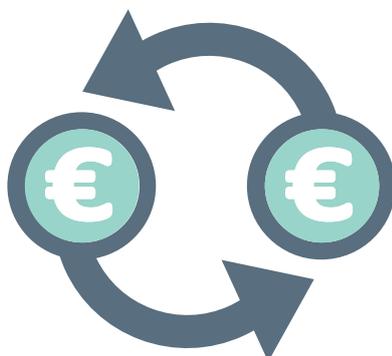
En relación a la información fiscal del Grupo Empresarial Safamotor, podemos señalar lo recogido a continuación de forma general.

En el ejercicio 2020, último año disponible auditado en el momento de elaboración de este EINF, Grupo Empresarial Safamotor realizó pagos a cuenta y retenciones a la administración pública por importe de 243.853,88 euros. Por tanto, la cuenta a ingresar en concepto de pago por impuesto de sociedades de 2020 fue de 89.019,87 euros. La información de la liquidación del impuesto de sociedades se detalla en las cuentas anuales.

El Grupo se encuentra al corriente de sus compromisos fiscales sin nada adicional que destacar al respecto.

Respecto a las subvenciones públicas, el grupo no ha recibido ninguna más allá de una subvención de la Junta de Andalucía en la sociedad Autos Safamar por importe de 12.120 euros por mantenimiento de empleo en empresas afectadas por ERTE.

Valor económico directo generado y distribuido



GRI	
201-1	Valor económico generado y distribuido
203-2	Impactos económicos indirectos significativos

Grupo Empresarial Safamotor además del valor social y medioambiental, posee un valor económico directo generado y distribuido que pone de manifiesto la aportación de valor a la sociedad en cifras directamente cuantificables.

Para el cálculo del Valor Económico Directo Generado y Distribuido se ha basado en el marco de referencia GRI 201-1 que exige que suministre información conforme a los siguientes requerimientos: "La organización informante debe comunicar la siguiente información:

a. El valor económico generado y distribuido (VEGD), incluidos los componentes básicos para las operaciones globales de la organización que figuran a continuación. Si los datos se han analizado sobre la base de efectivo (caja), se debe comunicare la justificación de esta decisión, además del análisis de los siguientes componentes básicos.

I. Valor económico directo generado: ingresos;

II. Valor económico distribuido: costes operacionales, salarios y beneficios de los empleados, pagos a proveedores de capital, pagos al gobierno (por país) e inversiones en la comunidad;

III. Valor económico retenido: "el valor económico directo generado" menos "el valor económico distribuido".

b. Cuando sea significativo, se informa del VEGD por separado a nivel nacional, regional o de mercado y de los criterios utilizados para definir la significación." En este caso no es significativo.

Del análisis de las últimas cuentas anuales auditadas, comparativas 2019 y 2020, se desprende y por tanto se puede comunicar que la gran mayoría del valor económico generado por el Grupo Empresarial Safamotor es aplicado/destinado al denominado valor económico distribuido.

ODS y Pacto Mundial

A continuación se lleva a cabo, de forma adicional y como una forma de aportar valor añadido al usuario de este EINF, una descripción de los puntos en los que Grupo Empresarial Safamotor se complementa o coordina en cuanto a su compliance en materia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como los principios del Pacto Mundial.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

El 25 de septiembre de 2015 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó, por unanimidad, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: un plan de acción en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal. La agenda 2030 cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas concretas a desarrollar con horizonte 2030. Para alcanzar los 17 ODS definidos las empresas del sector privado desempeñarán un papel central en esta hoja de ruta, que constituye al mismo tiempo una responsabilidad y una oportunidad sin precedentes para alinear los objetivos de un negocio con los de la equidad y la sostenibilidad.



3 SALUD Y BIENESTAR



El objetivo de este ODS es reducir la tasa mundial de mortalidad materna e infantil, lograr la cobertura sanitaria universal y el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva para todos, poner fin a las epidemias de enfermedades, reducir las muertes relacionadas con el tabaco, el alcohol y los accidentes viales y fomentar la investigación y la financiación de la salud.

Por ello, tal y como se desprende de su Código de Conducta, en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, Grupo Empresarial Safamotor adoptará las medidas necesarias para eliminar o reducir los riesgos, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales aplicables, promoviendo la consulta y participación de los trabajadores, y concienciando y sensibilizando a todos los empleados en la prevención de riesgos.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



El objetivo de este ODS es facilitar a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación y atención médica, en las oportunidades para conseguir un trabajo digno y en la representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas.

Grupo Empresarial Safamotor a través de su Plan de Igualdad promueve la ausencia de todo tipo de discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, y la defensa y aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En el ámbito laboral. Grupo Empresarial Safamotor además dispone de un Plan de Igualdad.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



El objetivo de este ODS es conseguir un crecimiento económico sostenible e inclusivo, que beneficie a todas las personas por igual y no perjudique al medioambiente. Esto solo podrá conseguirse creando empleo decente para todas las personas, especialmente para mujeres, jóvenes y otros grupos en situación de vulnerabilidad, erradicando prácticas como el trabajo forzoso e infantil e impulsando el emprendimiento y la innovación tecnológica.

Grupo Empresarial Safamotor a través de su Código de Conducta establece que toda actuación del Grupo y de las personas que lo integran ha de velar por la protección frente a la explotación laboral infantil. Así mismo, establece que no se tolerará bajo ningún concepto el trabajo infantil o trabajo forzado. Tampoco se permitirá ninguna forma de tráfico ilegal de mano de obra ni de inmigración fraudulenta y se respetará siempre la legislación de extranjería.

En los modelos de contrato del Grupo se establece que los proveedores garantizan que su plantilla de empleados ha recibido la formación necesaria para realizar las tareas solicitadas y que se mantiene en un proceso permanente de actualización, lo que le permite asegurar su adecuada cualificación.

El Manual para la prevención de delitos, constituye todo un ejemplo de lucha contra prácticas que vulneren los derechos de los trabajadores por parte del Grupo.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



El objetivo de este ODS es pretende reducir la desigualdad de ingresos y oportunidades entre países y dentro de ellos: reduciendo la pobreza en las zonas más desfavorecidas; promoviendo la inclusión social, económica y política de todas las personas, especialmente de los grupos vulnerables; impulsando políticas a nivel internacional para mejorar la regulación y el control de los mercados e instituciones financieras y alentando la cooperación al desarrollo y la inversión extranjera directa en las regiones que más lo necesiten. También busca facilitar la migración y la movilidad segura y responsable de las personas migrantes.

El Grupo a través de su Código de Conducta establece que se respetará siempre la legislación de extranjería, se rechaza cualquier conducta tendente a la discriminación, el Grupo y todas las personas actuaran siempre respetando el principio de no discriminación.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



El objetivo de este ODS es garantizar el bienestar de la población a través del acceso a agua, energía, alimentos u otros bienes se traduce en un consumo excesivo de los recursos naturales presentes en el planeta. Este ODS aspira a cambiar el modelo actual de producción y consumo para conseguir una gestión eficiente de los recursos naturales, poniendo en marcha procesos para evitar la pérdida de alimentos, un uso ecológico de los productos químicos y la disminución de la generación de desechos. Asimismo, pretende impulsar los estilos de vida sostenibles entre toda la población, conseguir que el sector privado actúe bajo criterios de sostenibilidad y favorecer el cambio de modelo a través de políticas públicas, que eliminen los subsidios a combustibles fósiles y fomenten la contratación pública sostenible.

El Grupo a través de su Código de Conducta promueve un uso sostenido por parte de los empleados de todos los recursos con los que cuenta Grupo Empresarial Safamotor. Además, entre los principios en los que basa su actividad se encuentra el uso racional de la energía y otros recursos como el agua.

Grupo Empresarial Safamotor establece que el nuevo perfil del cliente es claramente tecnológico, exigente y con una mayor conciencia ambiental.

Así mismo, manifiesta su concienciación con los problemas del medioambiente.

El Manual para la prevención de delitos, constituye un ejemplo de lucha contra prácticas dañinas con el medioambiente por parte del Grupo.



El objetivo de este ODS es introducir el cambio climático como cuestión primordial en las políticas, estrategias y planes de países, empresas y sociedad civil, mejorando la respuesta a los problemas que genera, tales como los desastres naturales, e impulsando la educación y sensibilización de toda la población.

El Grupo a través de su Código de Conducta promueve el cuidado y respeto del medioambiente, basando su actividad en la aplicación de criterios ambientales.

Grupo Empresarial Safamotor informa sobre la utilización de pintura al agua ecológica, de la existencia de un adecuado proceso de gestión de residuos, y de una política de reciclaje de todos los productos que puedan resultar dañinos para el medioambiente.

El Grupo en su Plan de Marketing establece una serie de acciones exclusivamente dirigidas a los vehículos de la gama eléctrica.

A través de la iniciativa de Safamotor Electric y concretamente en la página web de este proyecto se pone en práctica la visión del Grupo, la cual es conseguir un planeta cada vez más sostenible, procurando satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras.

El Manual para la prevención de delitos, constituye un ejemplo de lucha contra prácticas dañinas con el medioambiente por parte del Grupo.

Tabla 68. ODS.

ODS	GRI y Marco interno	Referencia en el documento
Objetivo 3 – Salud y bienestar Garantizar una vida sana y promover el bien estar para todos en todas las edades	303 y 304	3.2.3
Objetivo 5 – Igualdad de género Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas	405-1 y 405-2	3.2.6
Objetivo 8 – Trabajo decente y crecimiento económico Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	201-1 y 403-2	3.2, 3.3, 3.4, 3.5 y Valor económico directo generado y distribuido
Objetivo 10 – Reducción de las desigualdades. Reducir la desigualdad en y entre los países	102-8	3.2.6, 3.5.1
Objetivo 12 – Producción y consumo responsables Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	Marco interno - Proyectos	3.5.1, 3.1.3
Objetivo 13 – Acción por el clima	301 y 302	3.1

Principios del Pacto Mundial

Aun no habiendo realizado todavía una actividad formal de “firma” del protocolo de adhesión, Grupo Empresarial Safamotor sí que se encuentra comprometido con los 10 Principios del Pacto Mundial, y en el desarrollo de su actividad se presta especial atención al cumplimiento de estos principios elaborados por la organización UN GLOBAL COMPACT.

Los 10 Principios del Pacto Mundial derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal. Asimismo, están estrechamente relacionados con los ODS marcados para la agenda 2030 y las acciones de las empresas orientadas a cumplir estos principios siguen al mismo tiempo uno o varios de los ODS de la agenda 2030.

Tabla 69. Principios del Pacto Mundial.

Principios del Pacto Mundial			ODS con los que se relaciona
1	Derechos Humanos	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 16 y 17
2	Derechos Humanos	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 16 y 17
3	Normas Laborales	Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	1, 5, 8, 10 y 16
4	Normas Laborales	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	1, 5, 8, 10 y 16
5	Normas Laborales	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil	1, 5, 8, 10 y 16
6	Normas Laborales	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación	1, 5, 8, 10 y 16
7	Medioambiente	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente	2, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14 y 15
8	Medioambiente	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	2, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14 y 15
9	Medioambiente	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente	2, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14 y 15
10	Anticorrupción	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno	3, 10 y 16

LOS DIEZ PRINCIPIOS

de la Red Española del Pacto Mundial

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.
- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.



TABLA GRI

Tabla 70. GRI

Tabla GRI		
Ámbitos	Marco de reporting (GRI)	Referencia
INTRODUCCIÓN		
	102-50 Periodo objeto del informe	
	102-53 Puntos de contacto para cuestiones relativas al informe	
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Introducción
	102-55 Índice de contenidos GRI	
	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	
CARTA DEL ADMINISTRADOR ÚNICO		
	102-14 Declaración del máximo responsable	
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Carta del administrador único
MODELO DE NEGOCIO		
Información del modelo de negocio	102-1 Nombre de la organización	
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	
	102-3 Ubicación de la sede central	
	102-4 Número de países donde opera la organización	
	102-5 Régimen de propiedad y su forma jurídica	
	102-6 Mercados servidos	
Organización y entorno	102-7 Tamaño de la organización	
Descripción del entorno de la organización	102-12 Iniciativas externas	
	102-13 Afiliación a asociaciones	
	102-18 Estructura de gobernanza	
	102-19 Delegación de autoridad	
Análisis de materialidad	102-20 Cargos ejecutivos o con responsabilidad económica, social y ambiental	Capítulo 1
Objetivos y estrategias	102-21 Procesos de consulta entre los Grupos de interés y el Consejo de Administración	
Planes de asignación de recursos	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	
	102-25 Conflictos de interés	
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	
	102-31 Revisión de temas económicos, ambientales y sociales	
	102-40 Lista de grupos de interés	
	102-42 Identificación y selección de los grupos de interés	
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	
	102-47 Lista de temas materiales	

Tabla GRI

Ámbitos	Marco de reporting (GRI)	Referencia
RIESGOS		
Detección de riesgos	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	
Evaluación de los riesgos	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	
Acciones que mitigan el posible efecto de los riesgos	102-33 Comunicación de preocupaciones críticas	Capítulo 2
Oportunidades	102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
	102-11 Principio o enfoque de precaución	
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	
	301-2 Insumos reciclados	
	302-1 Consumo energético dentro de la organización	
	302-3 Intensidad energética	Capítulo 3
	302-4 Reducción del consumo energético	
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	
	303-4 Vertidos de agua	
	303-5 Consumo de agua	
	305-1 Emisiones directas de GEI	
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	
	305-6 Emisiones de SAO	
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
	1102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	
	102-35 Políticas de remuneración	
	102-36 Proceso para determinar la remuneración	
	102-37 Involucramiento de los Grupos de interés en la remuneración	
Organización del trabajo	102-44 Temas y preocupaciones claves mencionadas (clientes, proveedores, empleados...)	
Salud y seguridad	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	
Relaciones sociales	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	
Formación	401-3 Permiso parental	
	401-3 Permiso maternal	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Capítulo 3
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	
Igualdad	403-3 Servicios de salud en el trabajo	
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	
	403-9 Lesiones por accidente laboral	
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	
	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	
	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS		
	102-11 Principio o enfoque de precaución	
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	

Tabla GRI

Ámbitos	Marco de reporting (GRI)	Referencia
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 102-41 Acuerdos de negociación colectiva 102-44 Temas y preocupaciones claves mencionadas (clientes, proveedores, empleados...) 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Capítulo 3
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS		
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas 412 Evaluación de derechos humanos 413 Comunidades locales 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	Capítulo 3
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 102-41 Acuerdos de negociación colectiva 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	Capítulo 3
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	102-9 Cadena de suministro 102-11 Principio o enfoque de precaución 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	Capítulo 3
Subcontratación y proveedores	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	
Consumidores y clientes	102-44 Temas y preocupaciones claves mencionadas (clientes, proveedores, empleados...)	
Información fiscal	201-4 Asistencia financiera o recibida del gobierno 207-1 Enfoque fiscal 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos 414 Evaluación social de los proveedores	
VALOR ECONÓMICO GENERADO		
	201-1 Valor económico generado y distribuido 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	Valor económico generado
INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL EINF		
	102-56 Verificación externa	Informe de verificación independiente del EINF

Indicadores

Tabla 71. Indicadores.

TIPO DE INDICADOR	INDICADOR	PRESENTACIÓN	MARCO DE REFERENCIA	CANTIDAD
Ambientales	Consumo de energía	Megavatios-hora (MWh) de energía consumida	GRI 302 para consumo interno GRI 302-1	2.637.929,71 kWh
Ambientales	Consumo de agua	Metros cúbicos (m3) de agua consumida	GRI 303 para consumo de agua GRI 303-5	10.282 m3
Ambientales	Residuos gestionados	Residuos gestionados del total de residuos generados	GRI 306 residuos generados por tipo GRI 306-2	361 vehículos
Capital Humano	Puestos de alta dirección	Número de personas con puestos en la alta dirección	GRI 102-18 102-19 102-20	7 personas
Capital Humano	Diversidad de género en la alta dirección	Número de mujeres en puestos de alta dirección	GRI 102-22	1 persona
Capital Humano	Derecho al permiso parental	Empleados varones que gozan de un permiso parental	GRI 401-3	9 empleados
Capital Humano	Derecho al permiso maternal	Empleadas mujeres que gozan de un permiso de maternidad	GRI 401-3	4 empleadas
Capital Humano	Formación de los empleados	Horas de formación de los empleados	GRI 404-1	2.227 horas
Capital Humano	Riesgo laboral	Número de empleados que participan en actividades laborales consideradas de alto riesgo por los accidentes o enfermedades profesionales potenciales	GRI 403 concretamente GRI 403-	0 empleados
Capital Humano	Absentismo	Número de días perdidos como consecuencia de accidentes y enfermedades de todo tipo, (profesionales o no), o cualquier otra razón o circunstancia, por la totalidad de los empleados durante el ejercicio	GRI 403-9	4.771 días
Capital Humano	Rotación de empleados	Número total de empleados que abandonan voluntariamente el puesto de trabajo durante el ejercicio	GRI 401-4 rotación empleados	9 empleados
Capital Humano	Creación neta de empleo	Número de contratos nuevos – (número de jubilaciones + número de bajas voluntarias (S7) + número de despidos)	GRI 401-4 nuevas contrataciones	-22

TIPO DE INDICADOR	INDICADOR	PRESENTACIÓN	MARCO DE REFERENCIA	CANTIDAD
Capital Humano	Antigüedad laboral	Número medio de años de permanencia de todos los empleados		12,12 de promedio de permanencia
Capital social	Regulación acerca de clientes	Número de incidentes por incumplimiento de la regulación legal con resultado de multa, sanción o amonestación	GRI 416-2	0 incidentes
Capital social	Cadena de suministro	Número de denuncias a causa de incidentes con los proveedores por razones de carácter laboral, social o medioambiental	GRI 103-1 GRI 414-2	0 denuncias
Capital social	Pago a proveedores	Número medio de días entre la fecha de factura y la fecha de pago (proveedores y acreedores por prestación de servicios)		25 días
Derechos Humanos, anticorrupción y soborno	Respeto de los Derechos Humanos	Número de incidentes durante el año en los que se hayan visto menoscabados los Derechos Humanos como consecuencia de las actuaciones de la empresa, habiéndose constatado esos hechos en un procedimiento de reclamación, arbitraje, o judicial, con resultado de condena, sanción o amonestación	GRI 412	0 incidentes
Derechos Humanos, anticorrupción y soborno	Actuaciones en defensa del respeto a los Derechos Humanos	Número de actuaciones y medidas vigentes en materia de respecto a los Derechos Humanos al final del ejercicio	GRI 412	Ver capítulo 3.3
Derechos Humanos, anticorrupción y soborno	Formación en materia de lucha contra la corrupción y el soborno	Número de horas de formación recibidas por los empleados durante el año en relación con la lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 412 para formación GRI 412-2	46 horas
Derechos Humanos, anticorrupción y soborno	Irregularidades en materia de corrupción y soborno	Número de incidentes y denuncias recibidas en materia de corrupción y soborno con resultado de condena, sanción o amonestación, a lo largo del año	GRI 205	0 incidentes
Derechos Humanos, anticorrupción y soborno	Actuaciones acerca de casos de corrupción y soborno	Número de actuaciones y medidas vigentes en materia de lucha contra la corrupción y el soborno, al final del ejercicio	GRI 205	Ver capítulo 3.4

Informe de elaboración



En la elaboración del presente EINF han participado el director, los directivos y otros miembros del equipo de Grupo Empresarial Safamotor, así como profesionales expertos en la materia. Para su elaboración, se han seguido los criterios recogidos en el artículo 49 del Código de Comercio, cuando se refiere al Estado de Información No Financiera (EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021. En este sentido, y no siendo esta comunicación un informe de verificación, sí que se está en condiciones de afirmar que la formulación del EINF, así como su contenido, es responsabilidad de los órganos de dirección de Grupo Empresarial Safamotor y que el EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en España y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, en su modalidad "Esencial", de acuerdo a lo mencionado en la "tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera".

Asimismo, se ha informado sobre los principios del Pacto Mundial y los recogidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Esta responsabilidad incluye, 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. Para llevar a cabo el trabajo de elaboración se ha tenido en cuenta la legislación y normativa actualmente referenciada y seguido la «Guía de Elaboración del Estado de Información no Financiera (Cuentas anuales individuales y cuentas anuales consolidadas)» elaborada por la Cátedra EC-CGE y editada por

Economistas Contables-CGE. Adicionalmente, y para ciertos aspectos de comprobación de la información utilizada, nos hemos basado también en los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 Revised), Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y en la «Guía de Actuación sobre el Informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera» emitida por el Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGEE).

El trabajo se ha llevado a cabo a través del desarrollo de toda la metodología necesaria para recopilar la información, así como se ha aplicado procedimientos analíticos y otras pruebas que han posibilitado su elaboración. Además, se han obtenido evidencias mediante entrevistas y las reuniones de trabajo habituales entre los elaboradores de este EINF para la preparación de la información incluida en el mismo. Basándose en los procedimientos realizados en la elaboración y en las evidencias obtenidas, se entiende que el EINF o Informe de Sostenibilidad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, en todos sus aspectos significativos, está de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios, en la opción "Esencial", de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera" y resto de estándares anteriormente referenciados.

Informe de verificación independiente del EINF

GRI

102-56 Verificación externa



BNFIX

INFORME DE VERIFICACION INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los socios y administradores de Grupo Empresarial Safamotor S.L.

De acuerdo con el 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 anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de Grupo Empresarial Safamotor S.L. (en adelante "la sociedad") que forma parte del Informe de Gestión de la sociedad.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado de la Sociedad, así como su contenido, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en España y específicamente con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre por la que se modifica el Código de Comercio y la Ley de Sociedades de Capital en materia de información no financiera. Este Estado de Información no Financiera sigue las exigencias legales de la legislación española en materia de estado de información no financiera y los requerimientos de los estándares de GRI **esenciales** (GRI SRS Standards) que establecen el principio de materialidad como uno de los aspectos clave para determinar los contenidos a reportar en materia no financiera.

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.

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 en vigor, *Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 Revised)*, emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC).

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados

**BNFIX**

en relación con el cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables

Alcance del trabajo

Nuestro trabajo de seguridad limitada se ha llevado a cabo mediante entrevistas con la Dirección y las personas encargadas de la preparación de la información incluida en el EINF, así como la revisión de los procesos para recopilar dicha información y la aplicación de procedimientos analíticos y otras pruebas dirigidas a la obtención de evidencia sobre el EINF, como son:

- / Obtener conocimiento del modelo de negocio, las políticas y el enfoque de gestión aplicado, así como los principales riesgos, relacionados con las cuestiones que la normativa mercantil exige que se incluyan en el EINF y la información necesaria para su revisión.
- / Revisión de las actuaciones de la sociedad para determinar la relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por la sociedad considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- / Análisis de los procesos de la sociedad para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- / Revisión y análisis de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- / Revisión de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 a partir de los datos suministrados por las fuentes de información, utilizando procedimientos analíticos y pruebas de revisión en base a muestreo.
- / Contraste de la información financiera reflejada en el EINF con la incluida en las cuentas anuales de la sociedad.
- / Obtención de una carta de manifestaciones de la Dirección.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su 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 que se obtiene es sustancialmente menor.

**BNFIX**

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en la evidencia obtenida, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Grupo Empresarial Safamotor S.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en 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 o jurisdicciones.

BNFIX UNICONTROL AUDITORES S.L.P.

Dunia Álvarez Lorenzo
Auditora inscrita en ROAC nº 6089
Socia

2 de junio de 2022

English summary

Index

Introduction	4
Letter of the CEO	5
1. Business Model	7
1.1 Description of the organization	8
1.2 Business model scheme – Business Model Canvas	13
1.3 Description of the organization’s environment	14
1.4 Materiality analysis	21
1.5 Objectives and strategies	23
1.6 Resource allocation plans	25
2. Organizational risks	27
2.1 Risk detection	27
2.2 Risk assessment	31
2.3 Actions that mitigate the possible effect of risks	33
2.4 Opportunities	43
3. Due diligence	44
3.1 Environmental issues	44
3.1.1 Environmental management	45
3.1.2 Pollution	45
3.1.3 Circular Economy and waste prevention and management	47
3.1.4 Sustainable use of resources	48
3.1.5 Climate Change	51
3.1.6 Protection of Biodiversity	51
3.2 Social and personnel issues	52
3.2.1 Employment	52
3.2.2. Work Organization	65
3.2.3. Health and Safety	67
3.2.4. Social Relations	70
3.2.5. Training	71
3.2.6. Equality	72

3.3 Information on respect for human rights	75
3.4 Information related to the fight against corruption and bribery ...	78
3.5 Information on the company	81
3.5.1 Company commitment to sustainable development	81
3.5.2. Subcontracting and Suppliers	82
3.5.3. Clients and consumers	83
3.5.4 Tax information	88
Direct economic value generated and distributed	90
SDG and Global Compact	92
Sustainable Development Goals	92
Principles of the Global Compact	96
GRI Table	99
Indicators	102
Preparation report	104
Independent verification report of the EINF	106
English summary	109
Index	109
Introduction	111
Materiality Analysis	111
Letter of the CEO	112
Elaboration Report	114

Introduction

The purpose of the Non-Financial Information Statement or Sustainability Report of Grupo Empresarial Safamotor is to present information on environmental, social and employees-related issues, and other information related to human rights demonstrated by the development of the activities included in its statutes.

This Non-Financial Information Statement, carried out by Grupo Empresarial Safamotor, has been prepared based on the Law 11/2018, of December 28, 2018 on non-financial information and diversity approved on December 13, 2018, amending the Code of Commerce, the Consolidated text of the Law on Corporations approved by Royal Legislative Decree 1/2010, of July 2, and Law 22/2015, of July 20, on Account Auditing, in matters of non-financial information and diversity (originated from Royal Decree-Law 18/2017, of November 24).

Likewise, for the purposes of preparing this Report, the contents of the international reporting guide of the Global Reporting Initiative (GRI) have been taken into consideration, specifically the GRI standards, so that this document has been prepared in accordance with the Essential option of the GRI Standards, covering the sections of Model of Business, Environment, Human and Social Rights. At the same time, we have reported on the principles of the Global Compact and those included in the Sustainable Development Goals (SDG).

If you would want to contact according to this Non-Financial Information Statement, the following email is provided below: **info@gruposafamotor.com**

Materiality Analysis

Grupo Empresarial Safamotor has carried out a materiality analysis, proceeding with a priority identification process to evaluate and select the economic, ethical, environmental and social issues that are relevant to Grupo Empresarial Safamotor strategy. This analysis follows the new legal requirements of Spanish legislation on the status of non-financial information and the requirements of the latest version of the GRI standards (GRI SRS Standards) that establish the principle of materiality as one of the key aspects to determine the content to report on non-financial matters.

Letter of the CEO

At Grupo Empresarial Safamotor, this year another step has been taken on the path of transparency with the preparation of this first Non-Financial Information Statement or Sustainability Report, aware that this type of information, which does not focus on the financial part and, on the contrary, addresses all areas related to the sustainability of organizations, it is something to which the group should join, with the main objective of conveying to society as a whole the importance and scope of the work of Grupo Empresarial Safamotor in these matters.

The great mobilization that is taking place in Europe reflects the change in trend of companies to make sustainability an aspect of vital importance in business strategies.

In this way, Grupo Empresarial Safamotor is making an additional effort in terms of transparency within the automotive sector, thus promoting a better operation for the company.

Grupo Empresarial Safamotor has overcome the situation that the pandemic generated for the economy in 2020, assuming that 2021 will be a year of fighting against it, transforming the models that have existed until now and adapting them to the production areas of the new panorama, of special importance for the automotive sector.

The new panorama is not only marked by this struggle, but also by the digital transformation that is transcending the population, which is widely informed and globally connected.

Likewise, it should be taken into account that the population is more aware from the point of view of sustainability, with the promotion of sustainable transport taking a greater role, always hand in hand with digital transformation.

That is why, as has been mentioned, the market no longer only values financial information, but also transcends other aspects such as non-financial and sustainability information, especially as of December 12, 2015, date on which the Paris Agreement and the 2030 Agenda for Sustainable Development were adopted.

In Europe, this market model has continued to be promoted through the so-called Green Deal, approved in December 2019. This Agreement consists of transforming the European economy towards a sustainable economy, which includes among its objectives the reform of the Directive European Non-Financial Information.

It is through this that companies that have a certain size are obliged to report on their organization and structure, markets in which they operate, objectives and strategies, evolution, among others, all transposed into the legal system by means of the Law 11/2018 on non-financial information and diversity.

The proposed model maintains the balance between the economic parameters of the companies, together with the social and environmental aspects.

Having said that, in this Non-Financial Information Statement, the impact of the activity of Grupo Empresarial Safamotor and its transfer to society is included, as well as the internal management and the specific actions undertaken to improve the quality of work and satisfaction of employees, without forgetting the actions undertaken to ensure their rights and safety in the performance of their work activities.

Likewise, Grupo Empresarial Safamotor is committed to the transparency of non-financial information, in terms of sustainability, for which it promotes its need in terms of achieving the new model of economy and society.

Grupo Empresarial Safamotor links its activity to compliance with the GRI (Global Reporting Initiative) standards, as well as the principles of the Global Compact and the SDGs (Sustainable Development Goals), so that they must make the company a leading group at an international level in the matter that is made available today.

Ángel Cuadrado

CEO Grupo Empresarial Safamotor

Elaboration Report

The elaboration of the present Non-Financial Information Statement report has been carried out by the director and members of Grupo Empresarial Safamotor team, as well as professionals who are experts in the field. For its preparation, even if it is carried out on a voluntary basis, the criteria set forth in article 49 of the Commercial Code have been followed, when it refers to the Non-Financial Information Statement (EINF) corresponding to the annual fiscal year ended on December 31, 2021. In this sense, and this communication not being a verification report itself, we are in a position to affirm that the formulation of the EINF, as well as its content, is the responsibility of the management bodies of Grupo Empresarial Safamotor and that the EINF has been prepared in accordance with the contents included in the commercial regulations in force in Spain and following the criteria of the Sustainability Reporting Standards of the Global Reporting Initiative (GRI standards) selected, in its "Essential" mode, according to what is mentioned in the "table of contents of the Law 11/2018 on Non-Financial Information". Likewise, it has been informed about the principles of the Global Compact and those included in the Sustainable Development Goals (SDG). This responsibility includes the design, implementation and maintenance of the internal control deemed necessary to allow the EINF to be free from material misstatement, due to fraud or error. To carry out the preparation of this EINF, we have taken into account the legislation and regulations currently referenced and followed the "Guide for the Preparation of the Non-Financial Information Statement (Individual Annual Accounts and Consolidated Annual Accounts)" prepared by the EC-CGE Chair and published by Accounting Economists-CGE.

Additionally, and for certain aspects of verification of the information used, we have also relied on the requirements established in the International Standard for Assurance Engagements 3000 in force, Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 Revised), International Auditing Standards (IAASB) of the International Federation of Accountants (IFAC) and in the "Action Guide on the Independent Verification Report of the Statement of Non-Financial Information" issued by the Registry of Auditing Economists (REA) of the General Council of Economists of Spain (CGEE).

Our work has been carried out through the development of all the necessary methodology to collect the information, and we have applied analytical procedures and other tests that have

made it possible to prepare it. In addition, evidence has been obtained through interviews with the Management parties and the usual work meetings between the producers of this EINF for the preparation of the information included in it. Based on the procedures carried out in our preparation and on the evidence obtained, we understand that the EINF or Sustainability Report corresponding to the year ended December 31, 2021, in all its significant aspects, is in accordance with the contents set forth in the current market regulations and following the criteria, in the "Essential" option, of the Sustainability Reporting Standards of the Global Reporting Initiative (GRI standards) described in accordance with what is mentioned for each subject in the "table of contents of Law 11/2018 on Non-Financial Information" and the rest of the previously referenced standards.

