

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

2024



ÍNDICE

1. ACERCA DEL PRESENTE INFORME DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA ...	5
2. CARTA DE RAMON CARBONELL, CEO DE AUSA	6
3. AUSA: ORGANIZACIÓN	8
3.1 Cuadro resumen de datos destacados	8
3.2 Organización y señas de identidad	8
3.3 Porfolio de productos y servicios	11
3.4 Hitos más significativos en el Grupo AUSA en el período 2021-2024	12
3.5 La propuesta de valor de AUSA	13
3.6 Compromiso con la sostenibilidad	13
3.6.1 Relación con los Grupos de Interés	13
3.6.2 Análisis de Materialidad	15
3.6.3 Enfoque general de la gestión de la sostenibilidad	15
4. BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	19
4.1 Estructura de Gobierno en AUSA	19
4.2 Código Ético y de Conducta	19
4.3 Prevención de la corrupción, el soborno y del blanqueo de capitales	21
4.4 Derechos Humanos	22
4.5 Actuaciones en materia de protección de datos	23
5. GESTIÓN DE RIESGOS	24
5.1 Naturaleza de los riesgos en AUSA	24
5.1.1 Riesgos Estratégicos	24
5.1.2 Riesgos Financieros	25
5.1.3 Riesgos de <i>Compliance</i>	25
5.1.4 Riesgos Operativos	25
5.1.5 Riesgos Ambientales	26
5.1.6 Riesgos Laborales	27

6. DESEMPEÑO DE LAS PERSONAS	29
6.1 Perfil de las personas trabajadoras en AUSA	30
6.2 Formación y desarrollo profesional	34
6.2.1 Plan de Formación	34
6.2.2 Formación de Acogida	35
6.2.3 <i>Mentoring</i> de inglés	35
6.2.4 Comunicación Interna – Pla Xispa	36
6.2.5 WOFFU: nuevo sistema de control presencia	37
6.2.6 Evaluación 360: Bizneo	38
6.3 Seguridad y Salud Laboral	39
6.3.1 Promoción de hábitos saludables	42
6.3.2 Actuaciones frente a la COVID-19	43
6.3.3 Seguridad y salud en el producto	43
6.4 Igualdad de oportunidades y diversidad	44
6.5 Conciliación y organización del trabajo	44
6.6 Relaciones sociales	45
6.7 Compensación y beneficios	46
6.7.1 Sistema de retribución variable	47
6.7.2 El Fondo Social	48
7. DESEMPEÑO AMBIENTAL	49
7.1 Prevención y control de la contaminación ambiental	50
7.1.1 Contaminación atmosférica	50
7.1.2 Aguas residuales producidas	51
7.1.3 Contaminación acústica	51
7.2 Economía circular	52
7.3 Uso sostenible de los recursos	53
7.3.1 Consumo de energía	53
7.3.2 Consumo de agua	55
7.3.3 Uso y consumo de materias primas susceptibles de generar residuos	56
7.4 Lucha contra el cambio climático	56

7.5	Protección a la biodiversidad	58
7.6	Situaciones de emergencia ambiental	58
7.7	Multas y sanciones no monetarias.....	58
7.8	Análisis del ciclo de vida de los productos	58
8.	COMPROMISO CON LA CALIDAD Y LA SEGURIDAD DE LOS VEHÍCULOS AUSA	60
8.1	El sistema de gestión de calidad	60
8.2	Gestión de reclamaciones y quejas	61
8.3	La gestión de I+D y la seguridad del vehículo	62
9.	CADENA DE SUMINISTRO	63
10.	DESEMPEÑO SOCIAL	65
10.1	Acciones de asociación	66
10.2	Acciones de patrocinio y contribución social.....	66
11.	INFORMACIÓN FISCAL	68
12.	RELACIÓN DE ANEXOS	69
	ANEXOS	70

1. ACERCA DEL PRESENTE INFORME DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Este **Estado de Información No Financiera** consolidado (**EINF**), se publica en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, según la cual 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.

El EINF incluye información sobre el grupo de sociedades dependientes de AUSA, siendo AUSACORP la sociedad matriz. El documento se refiere al ejercicio consolidado a 31 de diciembre de 2024 y forma parte del Informe de Gestión Consolidado de AUSA.

Los administradores de AUSA han formulado el EINF para cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de información no financiera, abordando los aspectos y ámbitos de sostenibilidad en la empresa.

El EINF se ha preparado de acuerdo con la normativa mercantil vigente y se ha utilizado los estándares del *Global Reporting Initiative (GRI)* como marco de referencia para el reporte. Se puede obtener más información en la tabla del Anexo II "*Matriz de trazabilidad índice contenidos de la Ley 11/2018*" incluida en el informe.

2. CARTA DE RAMON CARBONELL, CEO DE AUSA

Por cuarto año consecutivo, presentamos el Informe del Estado de Información No Financiera (EINF), correspondiente al ejercicio 2024. Este documento presenta los principales indicadores no financieros que permiten evaluar el desempeño de AUSA en materia de sostenibilidad, medioambiente, gobierno corporativo, responsabilidad social y gestión de personas. El EINF es una herramienta clave para dar visibilidad a nuestro compromiso con la transparencia y la mejora continua.

El ejercicio 2024 ha estado marcado por un cambio estructural de gran relevancia: la adquisición en el mes de septiembre de 2024 de AUSA por el grupo empresarial americano **OSHKOSH/JLG** a través de su filial en Europa, **JLG EMEAI** y, por ende, la transición de un modelo de empresa familiar internacionalizada y profesionalizada a una cultura empresarial multinacional. Esta operación ha supuesto un punto de inflexión en nuestra historia abriendo AUSA a una nueva etapa de crecimiento con mayor proyección internacional y ampliando el acceso a nuevos recursos de capital, tecnológicos y de toda índole. El proceso de integración continúa avanzando con actitud constructiva por ambas partes con el objetivo compartido de garantizar la continuidad, la solidez operativa y el desarrollo del crecimiento futuro de la organización.

En paralelo a esta transformación corporativa, AUSA ha reforzado su apuesta por la sostenibilidad como eje estratégico. En 2024 se incorporó a la organización una técnica especializada en sostenibilidad y medio ambiente, con el objetivo de fortalecer nuestra capacidad de análisis, planificación y ejecución de políticas medioambientales alineadas con los estándares internacionales y las expectativas del entorno regulatorio y poder así liderar la descarbonización del sector.

Entre las iniciativas desarrolladas durante este ejercicio, destaca la reducción del consumo de agua en un 10% como respuesta a la situación de sequía vivida en 2024 y la ampliación de medidas de eficiencia energética que complementan las iniciadas en años anteriores. A la instalación de sistemas de energía fotovoltaica en nuestras naves industriales, se ha sumado la habilitación de puntos de carga para vehículos eléctricos, aprovechando una reorganización de la zona de aparcamiento con una reducción de la zona ajardinada sujeta a riego y un aumento de las plazas de aparcamiento para empleados, promoviendo así una movilidad más sostenible entre nuestro personal y colaboradores contribuyendo activamente a los objetivos de la electrificación del transporte.

Estas acciones no solo responden a criterios de responsabilidad ambiental, sino que se enmarcan en una estrategia más amplia de optimización de recursos y mejora de la

competitividad, al reducir costes operativos, mitigar riesgos derivados del contexto como la dependencia energética y garantizar un uso más eficiente de nuestras infraestructuras.

Durante el ejercicio se ha mantenido la elevada exigencia en el diseño y desarrollo de nuevos productos propia de AUSA, así como en los procesos de producción y posventa. La calidad, la innovación y la eficiencia energética continúan siendo elementos diferenciales de nuestra oferta, como demuestran los reconocimientos obtenidos a nivel sectorial.

Por otra parte, AUSA sigue consolidando una cultura corporativa basada en la inclusión, la igualdad de oportunidades, el desarrollo del talento y la meritocracia. La diversidad de perfiles, experiencias y competencias se considera un activo estratégico que impacta positivamente en la capacidad de innovación y adaptación grupal de la organización.

Este Informe EINF pretende reflejar con objetividad el esfuerzo colectivo por mantener los más altos estándares de desempeño en un contexto de transformación y exigencia creciente. Agradezco la implicación de todas las personas que forman parte de AUSA por su profesionalidad y compromiso, que han permitido afrontar este año con solvencia. Seguiremos trabajando para reforzar nuestra posición en el mercado, garantizar la sostenibilidad de nuestras operaciones y generar progreso y valor social para todos nuestros grupos de interés.

3. AUSA: ORGANIZACIÓN

3.1 Cuadro resumen de datos destacados

PRODUCCIÓN	KNOW-HOW
Capacidad de producción de más de 10.000 vehículos anuales	Mas de 65 años diseñando, fabricando y perfeccionando vehículos
GLOBALIDAD	DISTRIBUCIÓN
Con sede central en Manresa (Barcelona), AUSA dispone de filiales en Francia, y Estados Unidos y Oficinas de representación en Reino Unido, Alemania y China.	Presencia en 90 países de los 5 continentes con 500 distribuidores
EXPORTACION	
El 70% de la producción se exporta fuera del mercado ibérico	



Sede Central
AUSA Center, SLU



Filiales Extranjeras
AUSA France
AUSA US Corp



Más de 500 distribuidores



Innovación y renovación constante del producto



Capacidad de producción de **10.000 vehículos anuales**



El **70%** de la producción se exporta

3.2 Organización y señas de identidad

El 3 de septiembre de 2024 se formalizó el acuerdo de venta, en el que AUSA dejó de ser una empresa familiar para ser adquirida por el grupo Oshkosh Corporation, a través de su filial europea JLG EMEAI.

AUSA continúa siendo una empresa profesionalizada e internacionalizada, que nació en 1956 como fabricante de automóviles, creando el modelo PTV, cuyas siglas corresponden a las iniciales de los nombres de los fundadores: Perramon, Tachó y Vila.

El grupo es un referente en el diseño, producción y comercialización de vehículos industriales compactos para el movimiento de cargas en todo tipo de terreno, empleados/as en el sector de la construcción, minería, agricultura, industria, jardinería y sectores diversos.

La **misión empresarial** de AUSA es:

AUSA diseña, fabrica y comercializa equipos compactos todo terreno para la manipulación de materiales, que aporta rentabilidad e innovación a sus clientes y contribuye activamente al desarrollo y a la mejora de la calidad de vida de la sociedad.

Los valores de producto y de empresa forman parte esencial de la cultura corporativa, y hasta el momento de la adquisición estaban representados en el Árbol de Valores de la organización. En la actualidad, es el **Oshkosh Way**, documento que constituye el código de conducta y ética de la organización el que establece los 4 valores fundamentales de la organización:

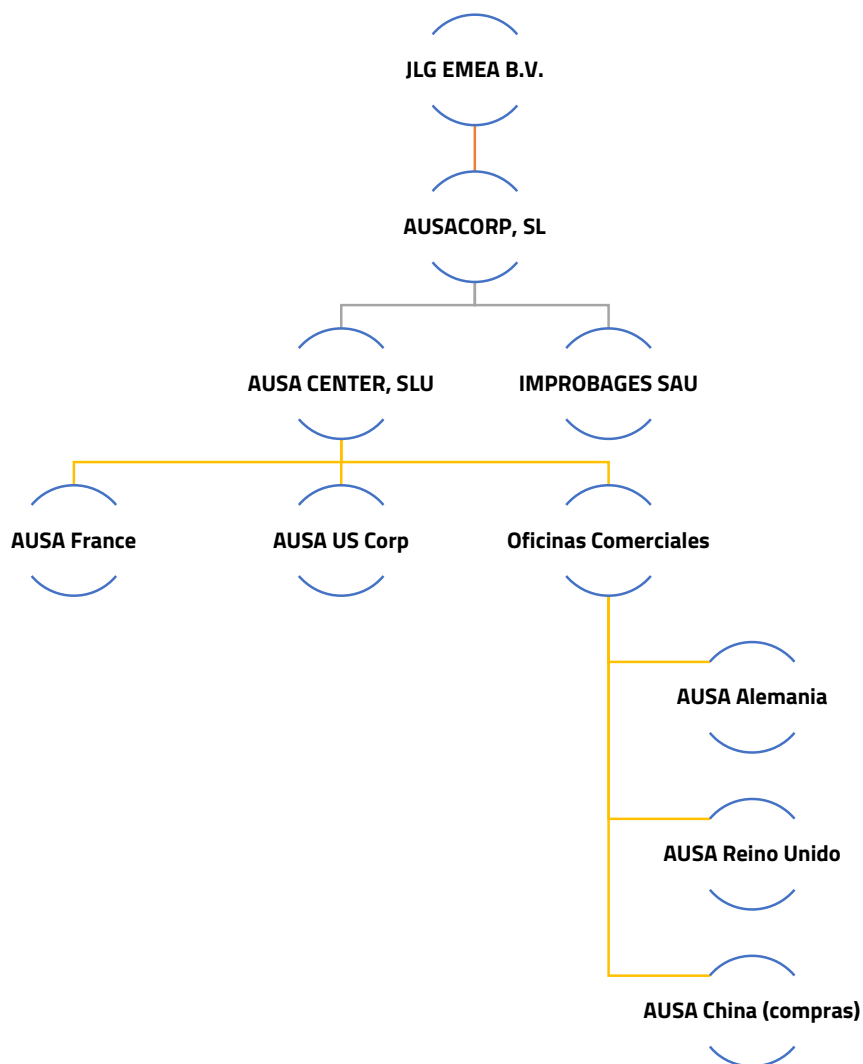
1. Las personas primero
2. Hacemos lo correcto
3. Juntos somos mejores
4. Nosotros perseveramos

Estos valores fundamentales rigen y gobiernan todas las acciones del equipo AUSA y están complementadas por las otras políticas de la organización.

Con el propósito de impulsar el despliegue de este conjunto de valores, AUSA ha establecido Códigos, Políticas, Decálogos y Normativas, que se encuentran debidamente descritas y aprobadas, y que se detallan en el apartado 3.6 *El compromiso con la sostenibilidad del presente informe*.

Durante este tiempo de transición, las políticas (al no ser excluyentes entre sí) se complementan la una a la otra, entre otros motivos, para poder dar cumplimiento al marco normativo español.

Para el desarrollo de todas las actividades necesarias para la consecución de los fines sociales de la compañía, AUSA ha conformado una Estructura Societaria (vigente a 31-12-2024) integrada por las siguientes sociedades mercantiles.



El Consejo de Administración está constituido por:

- Doña Leenamajja Katariina Wallin, presidenta
- Don Ramon Carbonell Santacana, secretario y consejero delegado
- Don Michael Bruce Witwer, miembro del consejo
- John Sinclair Verich, miembro del consejo

La **red de centros de trabajo e instalaciones** de AUSA facilita el desarrollo de las actividades a través de las siguientes localizaciones:

En España:

- Sede central en Manresa, Barcelona
- Sede en Madrid

En el extranjero:

- AUSA FRANCE (Filial)
- AUSA USA (Filial)
- AUSA DEUTSCHLAND (oficina de representación).
- AUSA UNITED KINGDOM (oficina de representación).
- AUSA CHINA BEIJING China (oficina representación)

En la sede central de Manresa se concentra la actividad productiva y la mayor parte de la actividad industrial y de toma de decisiones. En la sede de Madrid se realiza la gestión comercial y la asistencia técnica para el mercado doméstico.

Las filiales de Francia y Estados Unidos, que tienen sus propios almacenes logísticos, centran su gestión principalmente en temas comerciales y de servicio; mientras que los centros de Reino Unido y Alemania se concentran esencialmente en actividad comercial.

La actividad de AUSA en China se focaliza en el suministro de componentes y proveedores alternativos.

Además, la compañía cuenta con una sociedad no comerciales ni productiva denominada *Improbages S.A.* dedicada a la gestión del patrimonio del grupo.

3.3 Porfolio de productos y servicios

AUSA comercializa tres gamas de producto: **dúmper, carretillas, y telescopicos**, de las cuales se ofrecen hasta 60 modelos distintos de vehículos con aproximadamente mil accesorios descritos en sus correspondientes fichas de especificaciones técnicas.

El portfolio de productos y servicios de AUSA se orienta hacia tres ámbitos:

1. **Clientes**, alquiladores, distribuidores y entidades de la administración.
2. **Sectores de actividad**, construcción, industria, agricultura, minería, otros.
3. **Mercados**, nacional (España con 36,71% de la facturación) e internacional, que representa el 63,29% de la facturación (Francia 18,25%, Estados Unidos 23,62% i Resto 21,42%).

La progresión de los mercados geográficos en AUSA de los últimos tres años:

Mercados Geográficos	2024	2023	2022
Nacional	52.679.788	39.187.426	34.895.837
Resto Unión Europea	51.481.979	52.385.315	49.397.560
Resto del mundo	39.351.809	39.924.597	23.828.388

La actividad de diseño, producción y comercialización de los productos que se fabrican en AUSA llevan asociados una serie de servicios que impulsan la propuesta de valor:

- Financiación (planes de pagos personalizados, leasing, renting, Floor Plan, y otros.)
- Asistencia técnica (red de asistencia con presencia mundial)
- Garantía (de 12 meses de funcionalidad o 1.000 horas de trabajo. Posibilidad de contratar una extensión de hasta 3 años)
- Recambios (extenso catálogo de recambios originales con plazos de entrega superiores al 85%)
- Formación (planes formativos sobre las máquinas, su reparación y puesta en funcionamiento).

3.4 Hitos más significativos en el Grupo AUSA en el período 2021-2024

2021 - Realización de auditorías de seguridad informática con diseño de sistemas de monitorización de incidencias.

2022 - Lanzamiento de las primeras Preseries del dúmper eléctrico.

2023 -

Premios corporativos:

- Premio a la Internacionalización. Premis Cambra. Cámara de Comercio de Manresa (España) [Enlace](#).

Premios de producto:

- D151AEG. Top100 New Products of the Year. Construction Equipment magazine (USA) [Enlace](#).
- D151AEG. Movimiento de tierras, cimentación y demolición. Premios Potencia (España) [Enlace](#).
- D151AEG. Nuevos desarrollos de maquinaria. Concurso novedades técnicas SMOPYC (España) [Enlace](#).

2024 -

Incorporación al Grupo Oshkosh Corporation – JLG.

Premios de Producto

- AUSA D101AEA. Premio Rental's Editor's Choice Award Rental Magazine (For Construction Pros) (Estados Unidos) [Enlace](#).
- AUSA D101AEA. Premio Potencia a la categoría Movimiento de Tierras. Grupo Interempresas (España) [Enlace](#).

3.5 La propuesta de valor de AUSA

Las palancas que definen la propuesta de valor del grupo AUSA y que permiten posicionarse como un referente en el sector del diseño, producción y comercialización de vehículos industriales son:

1. Los **valores y atributos de la marca**: compacidad, simplicidad y robustez.
2. Un **sólido compromiso de servicio**: a través de las garantías y del servicio de postventa y de resolución de incidencias.
3. Un **posicionamiento internacional** cada vez más consolidado en el mercado europeo, norteamericano y australiano.
4. La consolidación del **modelo de cadena logística**, a través de la distribución de diferentes ubicaciones internacionales.
5. Las **alianzas y acuerdos con grandes corporaciones** en mercados y canales estratégicos.
6. La **imagen de marca** consolidada tras más de 60 años de presencia en el mercado.
7. Ser un **referente en el mercado** de vehículos industriales con elevadas cuotas de mercado en países como España, Francia y Centro Europa.

3.6 Compromiso con la sostenibilidad

AUSA está comprometida con desarrollar su actividad económica de forma sostenible, reconociendo que para ello debe hacer frente a las amenazas climáticas, geopolíticas y económicas presentes en el mundo actual.

Para conseguirlo, ha establecido una serie de códigos, políticas, decálogos y normativas para transmitir este compromiso y plasmarlo en acciones reales que atañen al conjunto de miembros y colaboradores de la organización.

3.6.1 Relación con los Grupos de Interés

El **Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales** estructura y aglutina los procedimientos necesarios para el desarrollo de toda la actividad productiva.

En él se han identificado los Grupos de Interés según su relevancia e influencia:

- Empleados/as
- Clientes
- Proveedores

- Accionistas
- Entidades financieras
- Competencia
- Sociedad
- Administraciones públicas
- Entorno ambiental
- Filiales
- Socios internacionales

La comunicación con los Grupos de Interés se realiza mediante diversos canales, con el propósito de identificar los asuntos más relevantes y proporcionar una respuesta razonable a las expectativas generadas. Cada canal tiene sus propias características respecto al formato, las responsabilidades, la intensidad de la relación y la frecuencia de uso.

GRUPO DE INTERÉS	CANALES DE DIÁLOGO/CONTACTO	ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN
Empleados/as	• Contacto directo con Dirección de Personas. • EspaiAUSA (Intranet). • Acciones de promoción internas. • Propuesta de mejoras continuas. • Comité de Seguridad y Salud. • Comité de Igualdad. • Comité de Empresa.	Proximidad con el empleado y transparencia.
Clientes	• Visitas comerciales. • Customer service. • Ferias sectoriales. • Proveedores afines a GRUPO AUSA. • Web corporativa. • Señalización y etiquetado en producto.	Atención profesional y personalizada para el asesoramiento a medida de las necesidades.
Proveedores y subcontratas	• Email. • Visitas comerciales. • Ferias y eventos.	Asegurar el suministro de partidas y automatización de pagos.
Accionistas	• Contacto directo de los responsables de cada departamento. • Junta General de Accionistas.	Informes relevantes y convocatorias de reuniones de Consejo de Administración.
Entidades Financieras	• Consultas email o teléfono. • Reuniones de seguimiento.	Continua comunicación según contrato.
Competencia	• Reuniones sectoriales y patronales. • Estudios de mercado. • Entidades asociativas.	Conocer valores de participación y venta de unidades en el mercado para definir la forma de competición más adecuada.

Sociedad	• Eventos y prensa. • Canales con Universidades. • Patrocinios. • Entidades y Asociaciones.	Promoción de marca vinculada y comprometida con el territorio y sus iniciativas.
Administraciones Públicas	• Canales oficiales. • Servicio de notificaciones electrónicas. • Licitaciones.	Certificaciones digitales, citaciones y certificados.
Entorno Ambiental	• Eventos y prensa. • Plan de Comunicación Externa del SIG.	Continua comunicación y transparencia.
Filiales	• Reuniones • EspaiAUSA (Intranet) • E-mail	Proactividad en la comunicación y transparencia.
Socios Internacionales	• Customer service. • Project Manager cliente. • Web cliente.	Proactividad en la comunicación y transparencia.

3.6.2 Análisis de Materialidad

AUSA ha implementado un análisis de materialidad para identificar, analizar y abordar los impactos económicos, ambientales y sociales. Este análisis tiene en cuenta el entorno y está alineado con las políticas corporativas.

Se ha llevado a cabo una evaluación de materialidad centrada en la sostenibilidad para determinar los aspectos más relevantes y garantizar el cumplimiento de los grupos de interés internos y externos. Estos temas incluyen el medio ambiente, las personas, los clientes, la cadena de suministro, la innovación, la sociedad-comunidad y el buen gobierno.

Los temas materiales se describen en el **Anexo II**.

3.6.3 Enfoque general de la gestión de la sostenibilidad

AUSA considera que la sostenibilidad debe rendir cuentas a los grupos de interés sobre los impactos derivados de la actividad empresarial en el medio ambiente, bienestar de los empleados/as, confianza del cliente y sociedad en general.

La supervivencia empresarial requiere un entorno operativo sostenible que integre una mano de obra cualificada, una comunidad estable y un medio ambiente saludable en la actividad diaria.

El Consejo de Administración está comprometido con la creación sostenida de valor para los grupos de interés a través de valores, principios y actitudes en consonancia con su cultura corporativa, misión empresarial, valores de producto y valores de la empresa, representados en el **Árbol de Valores** de la organización. El sistema de gobierno corporativo de AUSA se compone de los Estatutos Sociales, políticas corporativas, normas internas de los órganos de gobierno y otros códigos, políticas y procedimientos internos.

- Árbol de valores que incluye misión corporativa, y valores de empresa y de producto.
- Código Ético y de Conducta y Oshkosh Way.
- Políticas de empresa formalmente establecidas y aprobadas por la dirección:
 - Política integrada de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales.
 - Política de Prevención de Mobbing y Acoso.
 - Política de uso de Internet, correo electrónico y telefonía móvil.
 - Política de desconexión digital.
 - Política de organización de reuniones.
 - Política de contratación.
 - Política de registro de jornadas y horarios.
- Sistemas de Gestión normalizados:
 - Sistema de Gestión de Calidad bajo estándar ISO 9001 certificado entidad externa.
 - Sistema de Gestión Ambiental bajo estándar ISO 14001 certificado entidad externa.
- Otras iniciativas:
 - Auditoría Energética y propuestas de ahorro y eficiencia energética
- Otras normativas:
 - Plan de Igualdad
 - Decálogo de buenas prácticas de selección de personal.
 - Normativa de retribución variable atribuible al personal indirecto.
 - Política de Formación y Planes de Carrera.
 - Política de Viajes.
 - Política de oficinas y despachos.
 - Política de Vehículos de empresa.
 - Etc.

Igualmente, AUSA adquiere por otra parte determinados compromisos que van guiando las actuaciones en sostenibilidad del Grupo:

- Mediante la suscripción de iniciativas de diferente naturaleza relacionadas con sus actividades en las dimensiones ambiental y social, que más se mencionan en este documento.
- Mediante su pertenencia a determinadas organizaciones empresariales o sociales, como las descritas en el apartado 10.1 *Acciones de Asociación* de este informe, identificándose con sus objetivos y sus fines.
- A través del conjunto de compromisos, objetivos y planes de mejora.

Las principales responsabilidades asociadas en materia de sostenibilidad en AUSA son las que se indican a continuación:

ÁMBITOS / ASPECTOS DE SOSTENIBILIDAD	UNIDADES ORGANIZATIVAS RESPONSABLES
GOBIERNO CORPORATIVO	• Junta General de Accionistas • Consejo de Administración.
DIRECCIÓN	• Comité de Dirección. • Consejero delegado - CEO.
CODIGO ÉTICO Y COMPLIANCE	• Dirección de Personas. • Responsable de cumplimiento normativo penal ("<i>Chief Compliance Officer</i>") (recae en el director de Personas).
CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL	• Dirección de Personas.
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	• Dirección de Personas. • <i>Health & Safety and Environmental Manager</i>.
MEDIO AMBIENTE	• Dirección de Personas. • <i>Health & Safety and Environmental Manager</i>. • Dirección de Producción (Eficiencia Energética). • Técnica de Sostenibilidad y medio ambiente.
COMPRAS Y CADENA DE SUMINISTRO	• Dirección de <i>Supply Chain</i> • Responsable de Compras
CLIENTES	• Dirección de Calidad. • <i>Customer Service Manager</i>. • <i>Service Parts Manager</i>.
INNOVACION	• Dirección de I+D.
INFORMACION NO FINANCIERA /	• Dirección Financiera. • Dirección Personas.
INFORMACION FISCAL/ FINANCIERA	• Dirección Financiera.

APLICACIÓN GENERAL DE POLÍTICAS, CÓDIGOS Y OTROS PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS DEL GRUPO	• Consejero delegado. • Direcciones de Área.
---	--

4. BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

4.1 Estructura de Gobierno en AUSA

Los órganos de Gobierno en AUSA están constituidos por:

- Junta General de Accionistas.
- Consejo de Administración.
- Comité de Estrategia de Producto.

4.2 Código Ético y de Conducta

AUSA está comprometida con el cumplimiento de las normas y principios éticos, así como de toda legislación y reglamentos internos de aplicación, con la voluntad de prevenir y evitar la comisión de conductas delictivas en el seno de la organización.

Se ha aprobado un **Código Ético y de Conducta** en el que se recogen y se especifican los **principios corporativos empresariales** que rigen la actividad y que conlleva al establecimiento de determinadas normas de comportamiento de rigurosa aplicabilidad. Este código va también alineado con **Oshkosh Way**.

Los **Principios Corporativos Empresariales** son:

- Respeto a la legalidad. Cumplimiento de las leyes, normas y protocolos internos de actuación.
- Respeto a la integridad de las personas; seguridad y salud en el trabajo.
- Compromiso contra las conductas de corrupción y de soborno.
- Compromiso en la lucha contra el blanqueo de capitales y en la prevención del fraude.
- Compromiso relativo al cumplimiento de las obligaciones fiscales, de seguridad social y las relativas a la obtención y aplicación de ayudas o subvenciones públicas.
- Compromiso con la confidencialidad.
- Respeto a los derechos de propiedad intelectual e industrial.
- Compromiso con el Medio Ambiente.
- Relación con clientes y proveedores.
- Prohibición de situaciones de conflicto de intereses.

Además de los principios corporativos, el compromiso ético de AUSA se aborda a través de los siguientes elementos:

- **Protocolos internos de actuación:**
 - Protocolo de contratación de los trabajadores.
 - Protocolo de uso de equipos y medios digitales.
 - Protocolos de actuación del personal en relación con los procesos de compras y de ventas.
 - Protocolo relativo a los derechos de propiedad intelectual e industrial
 - Protocolo de cuestiones fiscales, administrativas y contables de las empresas de AUSA.
 - Protocolo de uso del canal ético y de actuación del responsable de cumplimiento penal.
- **Designación de *Compliance Officer*** (responsable de cumplimiento normativo penal).
Cuyas funciones abordan:
 - Aclaración de dudas-observaciones planteada.
 - Evaluación del riesgo de comisión de delitos.
 - Impartición de formación.
 - Establecimiento y gestión de los canales de comunicación pertinentes.
 - Investigación de las notificaciones y aplicación de las medidas correctoras/sancionadoras.
 - Activación de los cambios organizativos necesarios.
 - Preparación y emisión de informes periódicos a la dirección.
 - Revisión periódica de los documentos que integran el Plan de Prevención de Delitos
- **Implantación del canal ético de consultas y/o denuncias.** A través de:
 - Dirección de correo electrónico específica compliment@ausa.com
 - Correo ordinario a la dirección: Calle Castelladral, 1 (08243) Manresa -a la atención del responsable de Cumplimiento Normativo.
 - Página web de AUSA: <https://www.ausa.com/es-es/aviso-legal>

Durante el ejercicio 2024 no se han cursado denuncias a través del Canal Ético en relación con casos de corrupción, discriminación o vulneración de los derechos humanos. Así mismo, se completó de forma satisfactoria la auditoría de Prevención de Delitos.

- La **formación y difusión a las personas, clientes y proveedores** de la organización, para hacer efectivo el despliegue de los principios del código de conducta ya sea a través de acciones de formación- difusión integradas en el Plan de Formación anual o a través de la Guía de Acogida de AUSA para las nuevas incorporaciones.

El Código Ético y de Conducta es de obligado cumplimiento por parte de las personas que integran el Grupo, los cuales están obligados también, utilizando los canales que a tal efecto

pone éste a su disposición, a comunicar aquellos incumplimientos de los que puedan tener conocimiento.

En este sentido, AUSA se compromete a comunicar y difundir el código para que sea conocido, asumido y respetado por todos sus miembros.

4.3 Prevención de la corrupción, el soborno y del blanqueo de capitales

AUSA ha suscrito un compromiso con el respeto de la normativa aplicable en materia de prevención de la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales, de forma especial en todos los procesos de evaluación y selección de proveedores, y en los pagos y cobros en efectivo.

En este sentido AUSA ha reglamentado dentro de los principios corporativos empresariales el Compromiso contra las conductas de corrupción y de soborno:

“...no tolerará en ningún caso los intentos para influir sobre la voluntad de personas ajenas al mismo, para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas.

Es por ello por lo que sus miembros en ningún caso ofrecerán ni prometerán un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor, ni de forma directa ni de forma indirecta, a fin de obtener o conseguir un negocio, una ventaja o un trato preferencial por parte de un tercero. Queda también expresamente prohibida la realización de pagos no contractuales o ilícitos a cualquier persona o entidad, pública o privada, a los mismos efectos.

Por su parte, los miembros de AUSA no aceptarán tampoco regalos, favores u ofrecimientos de ventajas de cualquier tipo por parte de terceros para favorecer a los mismos en detrimento de los intereses del grupo o de las condiciones de libre mercado.

Paralelamente el Compromiso de AUSA en la lucha contra el blanqueo de capitales y en la prevención del fraude también enmarca las pautas en este sentido:

“El compromiso de AUSA de respeto a la legalidad y comportamiento ético y responsable afecta también a aquellos aspectos de la organización relativos a los aspectos contables y financieros.

En esta esfera, se ha intensificado en los últimos años la lucha contra el blanqueo de capitales procedentes de actividades ilícitas o delictivas. Es por ello, que en relación con esta cuestión AUSA manifiesta el firme compromiso de adoptar las medidas pertinentes a fin de prevenir cualquier tipo de blanqueo de capital, prestando especial atención a los pagos que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la operación, los efectuados en metálico y los efectuados con cheques al portador.

También hará especial atención a pagos efectuados por terceros distintos a los mencionados en los correspondientes contratos, así como los pagos procedentes de paraísos fiscales. Por otra parte, AUSA asume como principio de comportamiento la transparencia informativa. La falsificación, manipulación o utilización deliberadas de información falsa constituye un fraude. Por ello, el compromiso de transparencia frente a terceros se traduce en la obligación de los miembros de las empresas del grupo de reflejar en la contabilidad la situación real de las mismas en cada momento, a los efectos de facilitar a los terceros que contratan con éstas el conocimiento de su situación.

Durante el período en cuestión de este EINF 2024 no ha habido situaciones de incumplimiento o incidencias respecto a la corrupción, soborno y del blanqueo de capitales.

4.4 Derechos Humanos

Desde AUSA, se entiende que los derechos básicos incluyen la libertad de expresión, la privacidad, la salud, la vida, la libertad y la seguridad, el obligado cumplimiento de cualquier norma legal, así como el que la sociedad global consiga un nivel de vida adecuado.

El compromiso con estos principios está anclado en los diferentes **Principios Corporativos Empresariales** que forman parte del **Código Ético y de Conducta**, y que rigen la forma en que se actúa dentro de la empresa y en relación con grupos de interés y el mercado donde se opera.

En el período que se reporta en el presente informe, no se han dado circunstancias o situaciones de violación de estos derechos, y no hay constancia de sanciones ni multas relacionadas con la violación de los derechos humanos en relación con la ubicación, los derechos laborales, los derechos de la comunidad local, los medios de vida y/u otros grupos de interés implicados como clientes, proveedores, socios.

AUSA se compromete a mantener un comportamiento social y laboral justo y positivo, implicando a empleados/as, unidades de negocio y empresas filiales, proveedores y socios comerciales que actúen siempre de acuerdo con los principios de respeto por los Derechos Humanos.

4.5 Actuaciones en materia de protección de datos

AUSA garantiza la privacidad de los datos e información de sus clientes y empleados/as. Es por ello por lo que continúan vigentes las políticas, registros y cláusulas existentes que recogen las medidas establecidas en el Reglamento General de Protección de Datos.

Durante el período en cuestión de este EINF no se han recibido reclamaciones al respecto de la protección de datos.

5. GESTIÓN DE RIESGOS

5.1 Naturaleza de los riesgos en AUSA

Actualmente, la naturaleza de los diferentes riesgos a los que debe hacer frente la organización, en función de su ámbito, son los que se indican en la siguiente tabla:

NATURALEZA	UNIDAD ORGANIZATIVA IMPLICADA	HERRAMIENTA DE GESTIÓN
RIESGOS ESTRATÉGICOS	Consejero delegado / Dirección Desarrollo Corporativo	Decisiones estratégicas a largo plazo. Seguimiento Plan Estratégico 2021-2026.
RIESGOS FINANCIEROS	Dirección Financiera.	Medidas aplicadas para su minimización.
RIESGOS DE COMPLIANCE	Dirección Personas.	Código de Conducta. Protocolos de actuación.
RIESGOS OPERATIVOS	Calidad	Sistema de gestión de calidad.
RIESGOS AMBIENTALES	Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales	Sistema de gestión ambiental
RIESGOS LABORALES	Medio Ambiente y Prevención De Riesgos Laborales	Plan de prevención de riesgos laborales

5.1.1 Riesgos Estratégicos

- Los inherentes al uso del propio producto fabricado por AUSA.
- Los riesgos por falta de suministros de elementos básicos para la fabricación de los vehículos.
- La presencia de factores externos imposibles de predecir (pandemias, guerras, etc.) que puedan afectar las actividades operativas de la empresa.
- La propia naturaleza de las máquinas fabricadas y su impacto en la sostenibilidad ambiental.
- Los precios y escasez de los suministros básicos (energía, gas, agua, etc.)
- La fluctuación en los precios de transporte de mercancías.
- Los riesgos de ciberataque e intrusión a los sistemas informáticos.

5.1.2 Riesgos Financieros

- Los asociados al balance económico.
- Los riesgos de las garantías de terceros.
- Los asociados a la actividad que puedan generar pérdidas financieras.
- Los riesgos por exposición a diferentes tipos de interés (variables y fijos) y las fluctuaciones de divisas.

5.1.3 Riesgos de *Compliance*

- El soborno, fraude y otro tipo de prácticas ilegales como robo, malversación de fondos, entre otros.
- La seguridad de la información y privacidad de datos.
- Los relacionados con cuestiones ambientales, que incluyen contaminación, uso de productos químicos nocivos, eliminación inadecuada de desechos y residuos, contaminación de fuentes de agua y destrucción de hábitats naturales.
- Los riesgos de procesos, es decir, el incumplimiento de un procedimiento o un proceso establecido para realizar una tarea o para alcanzar la conformidad con un estándar.
- Aquellos que implican riesgos a la salud y seguridad en el trabajo.

5.1.4 Riesgos Operativos

Los riesgos operativos, es decir los ligados a las operaciones de los procesos productivos, se encuentran en su gran mayoría contemplados en el Sistema de Gestión de la Calidad normalizado bajo el estándar ISO 9001 y certificado por la entidad externa AENOR desde hace más de 30 años.

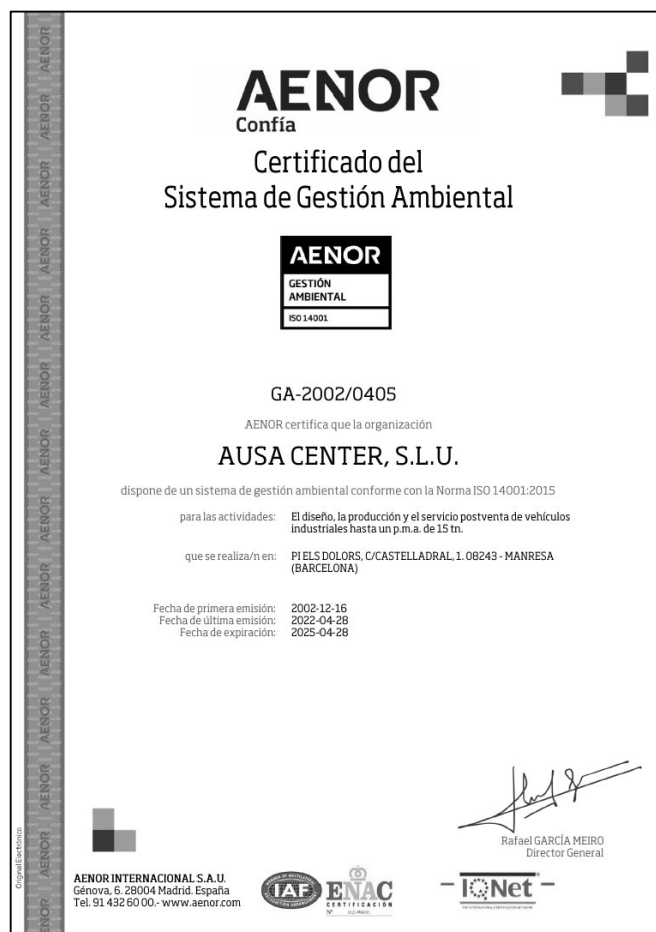


Los más significativos son:

- Imposibilidad de llevar a cabo el cumplimiento de la programación de la producción por falta de material.
- Incumplimientos de las entregas de suministros por parte de los proveedores.
- Dificultad para acceder a materias primas por diversas causas que afecten el mercado internacional.
- Paradas de servidor o de los sistemas Dynamics AX por motivos técnicos o ajenos a la empresa.

5.1.5 Riesgos Ambientales

El Sistema de Gestión Ambiental de AUSA, diseñado, desarrollado y aplicado según el estándar de reconocimiento internacional UNE-EN ISO 14001:2015, y que está certificado por AENOR desde el 2002 recoge los riesgos ambientales a los que está expuesta la empresa.



Se detallan los más relevantes:

- Generación de residuos de embalajes provenientes de las piezas de montaje.
- Sensibilización o implicación por parte del personal para impulsar y cumplir las directrices, objetivos y procesos de gestión ambiental.
- Riesgo de sanciones administrativas, penales o civiles por incumplimiento legal de aplicación en materia ambiental.
- Riesgo de incumplimiento de la normativa ambiental de aplicación por parte de los proveedores durante sus trabajos en las instalaciones de la compañía y generación de potenciales sanciones con riesgo reputacional asociado.

5.1.6 Riesgos Laborales

La cobertura y gestión de los riesgos laborales asociados a los puestos y centros de trabajo en España se hace mediante el Servicio de Prevención ajeno contratado con **ASPY Prevención**.

Anualmente y dentro del marco de servicios e intervención se realizan las correspondientes evaluaciones de riesgos laborales y estudios higiénicos por puestos y por centros de trabajo que son debidamente documentados en sus correspondientes informes y difundidos entre los implicados.

6. DESEMPEÑO DE LAS PERSONAS

En AUSA las personas tienen un protagonismo muy relevante. A través de los valores de la compañía se requiere hacer partícipe al capital humano para que se alinee a los retos y objetivos establecidos a través de la integración y plena asunción de los conceptos estratégicos, misión y valores de empresa y de producto que conforman la cultura corporativa.

AUSA cuenta con la Dirección de Personas que reporta directamente al consejero delegado y que elabora y gestiona las políticas de personal, en todo lo relativo a:

- Administración de personal.
- Formación y Planes promoción y carrera.
- Dirección y supervisión del desempeño.
- Selección.
- Retribución y recompensa.
- Despliegue de las políticas de Salud, Seguridad y Medio ambiente.

Lo anterior se lleva a cabo con el fin de asegurar entornos laborales seguros y saludables, donde se fomenten la igualdad de oportunidades, la conciliación laboral, la diversidad, la multiculturalidad y la sostenibilidad. Todo ello con plena conciencia del continuo proceso de mejora y con la premisa de que el crecimiento de AUSA esté acompañado del desarrollo profesional de sus colaboradores.

Por otra parte, se aspira que el empleo en AUSA sea estable y de calidad y se pone el acento en seguir garantizando criterios de actuación comunes para todas las áreas y mejoras específicas para cada territorio donde se opera.

6.1 Perfil de las personas trabajadoras en AUSA

La plantilla de AUSA a 31 de diciembre de 2024 era de 355.

Número de personas trabajadoras por territorio y género en 2024 (comparativa con 2023)

TERRITORIO	Hombres		Mujeres		Total	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
España	291	296	43	42	334	338
Francia	8	8	3	3	11	11
Reino Unido	1	1	0	0	1	1
Alemania	3	3	0	0	3	3
Estados Unidos	5	7	0	1	5	8
China	1	1	0	1	1	2
Total por género	309	316	46	47	355	363
Porcentaje por género	87,04%	87,05%	12,96%	12,95%		

Número de personas trabajadoras por tipo de contrato y género en 2024 (comparativa con 2023)

	TIPO DE JORNADA									
TIPO DE CONTRATO	Jornada Completa				Jornada Parcial					
	2024		2023		2024		2023		2024	2023
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	TOTAL	TOTAL
									L	L
Indefinido	282	41	278	43	1	1	0	2	325	323
Temporal	6	3	16	2	20	1	22	0	30	40
TOTAL por género	288	44	294	45	21	2	22	2	355	363
TOTAL	332		339		23		24			

Número de personas trabajadoras por categoría profesional en 2024 (comparativa con 2023)

EMPLEADOS/AS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2024			2023		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Administradores	1	0	1	7	0	7
Alta dirección	6	1	7	6	1	7
Ingenieros y técnicos	76	2	78	72	3	75
Empleados/as de tipo administrativo	15	19	34	14	19	33
Personal de producción	173	13	186	175	12	187
Personal de ventas y distribución	38	11	49	42	12	54
TOTAL	309	46	355	316	47	363

Número de contratos por género, tipo de contrato y jornada en 2024 (comparativa con 2023)

NÚMERO DE CONTRATOS POR GENERO, TIPO DE CONTRATO Y DE JORNADA	DISTRIBUCIÓN POR GENERO					
	2024			2023		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Fijos	283	42	325	278	45	323
Temporales	26	4	30	38	2	40
TOTAL	309	46	355	316	47	363
A tiempo parcial	21	2	23	22	2	24
A tiempo completo	288	44	332	294	45	339
TOTAL	309	46	355	316	47	363

Número de personas trabajadoras por franja de edad en 2024 (comparativa con 2023)

FRANJA DE EDAD	2024			2023		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
< de 30 años	61	6	67	63	4	67
Entre 30 y 50 años	151	28	179	155	29	184
> de 50 años	97	12	109	98	14	112
TOTAL	309	46	355	316	47	363

Número de contratos por edad, tipo de contrato y jornada en 2024 (comparativa con 2023)

NÚMERO DE CONTRATOS POR EDAD, TIPO DE CONTRATO Y DE JORNADA	DISTRIBUCIÓN POR EDAD				DISTRIBUCIÓN POR EDAD			
	2024				2023			
	<30	>=30, <=50	>50	TOTAL	<30	>=30, <=50	>50	TOTAL
Fijos	48	176	101	325	45	177	101	323
Temporales	19	3	8	30	22	7	11	40
TOTAL	67	179	109	355	67	184	112	363
A tiempo parcial	13	2	8	23	13	1	10	24
A tiempo completo	54	177	101	332	54	183	102	339
TOTAL	67	179	109	355	67	184	112	363

Número de contratos por categoría profesional, tipo de contrato y jornada en 2024 (comparativa con 2023)

NÚMERO DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL, TIPO DE CONTRATO Y DE JORNADA	DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL						TOTAL
	Administradores	Alta dirección	Ingenieros y técnicos	Empleados/as de tipo administrativo	Personal de producción	Personal de ventas y distribución	
Fijos – 2024	1	6	67	30	176	45	325
Fijos – 2023	7	7	63	30	165	51	323
Temporales – 2024	0	1	11	4	10	4	30
Temporales – 2023	-	-	12	3	22	3	40
TOTAL 2024	1	7	78	34	186	49	355
TOTAL 2023	7	7	75	33	187	54	363
A tiempo parcial – 2024	-	1	9	4	6	3	23
A tiempo parcial – 2023	-	-	9	4	8	3	24
A tiempo completo – 2024	1	6	69	30	180	46	332
A tiempo completo – 2023	7	7	66	29	179	51	339
TOTAL 2024	1	7	78	34	186	49	355
TOTAL 2023	7	7	75	33	187	54	363

Remuneración media por género en 2024 (comparativa con 2023)

REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO	2024 (en €)	2023 (en €)
Mujer	39.864	35.530
Hombre	36.994	41.098

Remuneración media por edad en 2024 (comparativa con 2023)

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD	Hombres		Mujeres		Total	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
< de 30 años	23.674	20.316	17.703	19.702	23.139	20.279
Entre 30 y 50 años	38.945	36.967	36.918	34.475	38.628	36.574
> de 50 años	51.475	60.992	46.815	42.237	50.962	58.648

Remuneración media por categoría profesional en 2024 (comparativa con 2023)

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	Hombres		Mujeres		Total	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Administradores	-	-	-	-	97.958	170.588
Alta dirección	-	-	-	-	136.593	169.501
Ingenieros y técnicos	39.505	36.495	45.820	40.961	39.667	36.674
Empleados de tipo administrativo	34.069	31.360	40.449	38.503	37.634	35.473
Personal de producción	29.104	26.551	27.924	25.789	29.022	26.503
Personal de ventas y distribución	74.3288	71.882	33.582	31.681	65.181	62.949

Nota 1. En el caso de Alta Dirección, no se separa por sexos porque hay solo una mujer.

Remuneración percibida por los consejeros 2024 (comparativa con 2023)

REMUNERACIÓN MEDIA POR CONSEJEROS	2024 (en €)	2023 (en €)
Sueldos, dietas y otras remuneraciones	1.299.907,94	1.652.404
Primas de seguros de vida pagadas	5.144,20	15.646
Total	1.305.052,14	1.668.051

Número de despidos por categoría profesional en 2024 (comparativa con 2023)

CATEGORÍA PROFESIONAL	No. despidos	No. despidos
	2024	2023
Ingenieros y técnicos	0	1
Empleados de tipo administrativo	3	0
Personal de producción	4	3
Personal de ventas y distribución	2	0
TOTAL	9	4

Número de despidos por género en 2024 (comparativa con 2023)

GÉNERO	No. despidos	No. despidos
	2024	2023
Hombres	6	4
Mujeres	3	-
TOTAL	9	4

Número de despidos por franja de edad en 2024 (comparativa con 2023)

GÉNERO	No. despidos	No. despidos
	2024	2023
< de 30 años	3	1
Entre 30 y 50 años	3	3
> de 50 años	3	0
TOTAL	9	4

El número de personas con discapacidad en el GRUPO AUSA es de **8 empleados/as** lo que supone un **2,25%** del total de empleados/as. En el ejercicio anterior, también con 8 empleados, debido a la proporción de personas trabajadoras, este porcentaje era de 2,20% de la plantilla.

6.2 Formación y desarrollo profesional

6.2.1 Plan de Formación

La formación es esencial para el desarrollo personal y profesional de todo su equipo humano. Esta herramienta ayuda a adaptarse a los cambios del mercado y a las nuevas estrategias de la empresa, fomentando la promoción interna y el crecimiento de las personas trabajadoras y la empresa en general.

El departamento de Personas es el encargado de gestionar la formación y cuenta con el apoyo del consejero delegado y el Comité de Dirección. Se invierte en formación genérica y específica para cada profesional, con el objetivo de potenciar el talento y mejorar el clima laboral.

Para planificar la formación, se identifican periódicamente las necesidades de cada área organizativa y centro de trabajo en colaboración con la Dirección de Personas y las direcciones de área o centros de trabajo. Se analizan los retos y circunstancias que requieren capacitación, nuevos conocimientos o actualización de los existentes.

El Plan de Formación del 2024 incluyó las siguientes acciones formativas:

- Absentismo laboral. Aspectos clave de su gestión y buenas prácticas"
- Conflictos colectivos y dinámicas de mediación.
- Domina los informes de Woffu.
- Herramientas para incorporar la perspectiva de género des del feminismo en las organizaciones
- Formación de Acogida nuevos empelados
- Formación del Metal C15
- Formación en elevadores
- Formación en igualdad de genero
- Equipos de primera intervención
- I.A aplicada al márquetin
- Maquinas CE
- Formación inicial AUSA para operarios
- Marcaje avanzado CE
- Polivalencia línea de producción
- Puente grúa
- Puente grúa y polipastos
- Convenio del metal oficinas
- Máquina de Taller
- PRL productos químicos
- PRL soldadura

- PRL lugar de trabajo nuevos empleados/das
- MA nuevos empleados/das

Número de horas de formación realizadas por categorías profesionales en 2024 (comparativa con 2023)

CATEGORÍA PROFESIONAL	2024			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Administradores	3	0	3	14,5	-	14,5
Alta dirección	132	44,08	176,08	175	52,5	227,5
Ingenieros y técnicos	1829	116,62	1.945,62	1.770,50	60,5	1.831
Empleados/as de tipo administrativo	205,16	580,4	785,56	265	739	1.004
Personal de producción	7.040,72	118	7.158,72	10.882,92	1.176,75	12.059,70
Personal de ventas y distribución	409,74	218,24	627,98	711,5	279,5	991
TOTAL	9.620	1.077,34	10.697	13.819	2.308	16.127

6.2.2 Formación de Acogida

Las nuevas incorporaciones reciben un programa de formación de acogida diseñado para facilitar su integración en la empresa. Durante esta capacitación presencial, se les proporciona una introducción detallada a diversos aspectos de la organización, que incluyen la estructura organizativa, la cultura empresarial, las políticas internas, el código ético y de conducta, así como los servicios, beneficios y sistemas de comunicación interna.

Adicionalmente, para los roles en las oficinas, se ofrece un programa de capacitación de varios días con el fin de que los nuevos empleados conozcan a las personas que trabajan en los diferentes departamentos con los que colaborarán en el desempeño de sus funciones.

En resumen, la formación de acogida en AUSA constituye un proceso de acompañamiento a corto y medio plazo, en el cual se promueve la integración a través del cumplimiento normativo, la alineación estratégica y la asimilación de la cultura organizativa.

6.2.3 Mentoring de inglés

Durante el año 2024, se mantuvo en curso el Programa de Mentoring de Inglés, una iniciativa formativa que proporcionó un total de 2.178 horas de instrucción en inglés a empleados de alto nivel directivo, ingenieros, técnicos y personal administrativo de la empresa.

Este programa, que sigue en vigor, implica la contratación de un docente que forma parte de la plantilla de AUSA y cuya responsabilidad es impartir clases y brindar apoyo en inglés a todo el personal de oficina. El objetivo principal es mejorar y fortalecer el uso del idioma inglés en el entorno laboral.

6.2.4 Comunicación Interna – Pla Xispa

La gestión de la comunicación interna se erige como un recurso esencial para catalizar los cambios y afrontar los desafíos que enfrenta cualquier organización. En el caso de AUSA, se ha establecido una variedad de canales de comunicación con el fin de fomentarla, que incluyen:

- Tablones de anuncios ubicados en áreas comunes.
- **EspaiAUSA**, una plataforma en línea donde se divulga información relevante para los empleados.
- El Portal del Empleado, una herramienta digital que facilita el acceso a información tanto personal como corporativa.
- Los Pilares de la Comunicación del **Plan Xispa**, un conjunto de estrategias comunicativas diseñadas para mantener a los empleados informados sobre los objetivos y planes de la empresa.

Adicionalmente, el Comité de Empresa dispone de sus propios tablones de anuncios para informar sobre reuniones, acuerdos con la dirección, actividades sindicales y noticias de interés general. Este enfoque garantiza que la información circule de manera eficaz entre los diversos miembros de la organización.



La iniciativa innovadora denominada **Pla Xispa**, promovida por el Departamento de Personas de AUSA, tiene como propósito incentivar el liderazgo en todos los empleados en sus respectivas funciones y roles laborales.

El objetivo primordial es establecer un entorno propicio para que cada colaborador pueda cultivarse y adquirir las destrezas y competencias necesarias para personificar los valores de AUSA de manera dinámica, disfrutando de su labor y promoviendo las siguientes habilidades:

- Alto rendimiento.
- Mejora continua.
- Proactividad.
- Concentración instantánea.
- Responsabilidad y compromiso.
- Toma de decisiones.
- Creatividad.
- Innovación.

AUSA persigue la creación de un entorno laboral óptimo a través de la comunicación efectiva, el fomento de la formación y el desarrollo profesional, una política de retribución y beneficios adecuada, y acciones enmarcadas en la responsabilidad social corporativa. Todo ello con el fin de estimular el crecimiento personal y profesional de sus empleados y promover un ambiente laboral favorable.

Los pilares fundamentales de la comunicación en AUSA incluyen:

- Desayunos de acogida.
- Desayunos de dirección.
- Reuniones semestrales de seguimiento.
- Open House internos (y externos).
- Jornada de Gestión del Talento Interno.
- EspaiAUSA.

DATOS DE PARTICIPACIÓN – PLA XISPA	2024	2023
Número de desayunos de acogida	4	9
Número de personas participantes en los Desayunos de acogida	28	54
Número de reuniones de seguimiento	3	2
Celebración <i>Family Day</i> (<i>Open House</i> externo)	-	-

6.2.5 WOFFU: nuevo sistema de control presencia

Con el objetivo de mejorar la experiencia tanto de las personas trabajadoras con su perfil de usuario, como de los diferentes perfiles de responsable, así como para el departamento de Personas, en 2023 se instauró en la empresa un nuevo programa de control presencia, Woffu.

Inicialmente se configuró la gestión de las vacaciones del personal y en 2024 se acabaron de configurar los horarios, turnos, permisos, ... para que fuera el único programa de gestión de control presencia de la empresa.

Woffu presenta una serie de ventajas significativas:

1. Registro de la jornada laboral: permite documentar la entrada, salida, descansos y ausencias de los trabajadores, ya sea registrando los fichajes en los terminales ubicados en la empresa o bien, mediante la aplicación móvil. Además, se adapta a las diferentes modalidades de jornada laboral.
2. Datos en tiempo real: Facilita al departamento de Personas y a las personas responsables con personal a cargo, la detección inmediata de ausencias y bajas laborales, posibilitando una pronta intervención ante situaciones de absentismo.
3. Gestión eficiente de turnos y vacaciones: Permite planificar los turnos y los posibles cambios de manera ágil y rápida, teniendo un control del personal que trabajará en cada momento por si se debe reorganizar cualquier cambio.
4. Automatización de informes: Simplifica la generación de informes, liberando tiempo para el departamento de Personas y para los responsables de equipo, quienes pueden dedicarse a la interpretación de los resultados y la toma de decisiones estratégicas.

Durante el proceso de implementación en 2023, no se registraron incidencias significativas. En enero de 2024, se procedió a deshabilitar completamente el acceso al programa de control de presencia anterior, WINPLUS.

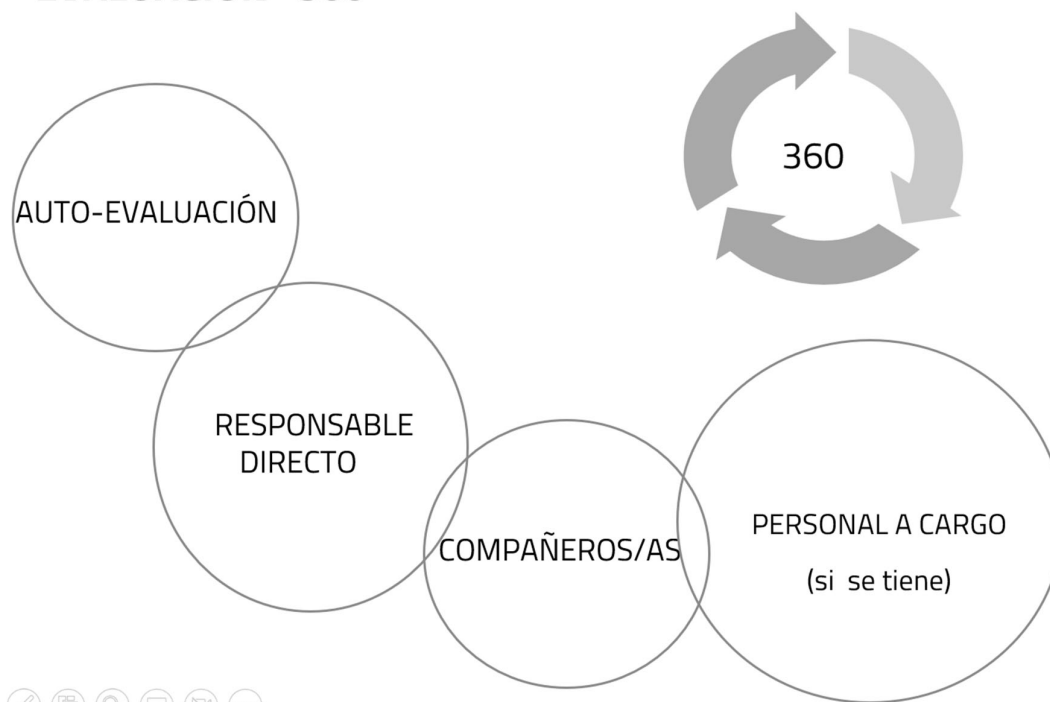
6.2.6 Evaluación 360: Bizneo

Este año 2024 AUSA realizó la evaluación 360 de todo el personal de oficinas, así como la realización de las entrevistas de cierre de las evaluaciones a cada uno de los empleados y empeladas por parte de los responsables directos.

Medir el desempeño laboral es clave para mejorar la toma de decisiones y detectar las fortalezas y debilidades de la plantilla. La evaluación 360 mide el método de trabajo (comportamientos, actitudes), el «cómo».

El formato de evaluación 360 se basa en un análisis en el que la retroalimentación resulta fundamental, pues los resultados se obtienen del feedback que da al entorno profesional del evaluado: jefes directos, colaboradores y compañeros.

EVALUACIÓN 360



La Evaluación 360 nos permitirá:

- Diseñar planes de formación.
- Servirá como base para implementar planes de carrera y sucesión.
- Mejorar la equidad y garantizar que los procesos de promoción interna sean justos.
- Fomenta la comunicación.
- Para la persona evaluada, funciona como una herramienta de desarrollo y una manera de tomar autoconciencia, y la creación de desafíos para potenciar su crecimiento.

6.3 Seguridad y Salud Laboral

La seguridad en el trabajo es un extremo al que se otorga elevada importancia en AUSA, existiendo el compromiso de la Dirección de eliminar todos los actos y condiciones inseguras.

En el **Código Ético o de Conducta** se establece el **principio de Respeto a la integridad de las personas; seguridad y salud en el trabajo** en el que se hace explícito que AUSA:

... “Fomenta la creación de un entorno de trabajo saludable y seguro. Al respecto, garantiza el cumplimiento de toda la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales y la adopción de las medidas pertinentes para asegurar la correcta formación de los trabajadores y la utilización por los mismos de los equipos de protección que correspondan. El GRUPO AUSA se compromete a consolidar una cultura de seguridad, desarrollando la concienciación frente a los

riesgos y promoviendo comportamientos responsables por parte de todos los colaboradores. Todos los empleados/as son responsables de observar un cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad en el trabajo, velando por su propia seguridad y, en general, por la de todas las personas que pudieran verse afectadas por sus actividades”...

En los centros de trabajo, se promueven mejoras de salud y seguridad que se supervisan a través de sistemas internos. Además de fomentar la concienciación y adoptar las mejores prácticas.

Se ha establecido a nivel de empresa una **Política integrada de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales** (marzo 2018) en el que se establece que:

... “La misión de la política de Prevención de Riesgos Laborales de AUSA es anticiparse a los posibles daños y deterioros de la salud de los trabajadores/as de AUSA, estableciendo un sistema de seguridad y salud en el trabajo, basado en la prevención que elimine los riesgos en todos los puestos de trabajo. En AUSA no sólo nos comprometemos a cumplir los requisitos legales y reglamentarios según las actividades que realizamos y los productos que fabricamos, sino que aspiramos a ser líderes de nuestro sector en la prevención de accidentes...”

En línea con la Política General de Seguridad e Higiene de AUSA, se establecen las siguientes directrices:

- Todos los accidentes pueden y deben ser prevenidos.
- La Dirección es responsable de controlar los riesgos.
- El Comité de Seguridad y Salud vela por el cumplimiento de la normativa y vigila la aparición de riesgos.
- La formación es fundamental para garantizar un trabajo seguro.
- Ante cualquier duda sobre el riesgo de una tarea, ésta no se llevará a cabo y se solicitarán instrucciones claras.
- Trabajar de manera segura es una condición de empleo.
- Se deben utilizar siempre prendas y material personal de protección adecuado al trabajo que se realiza, los cuales son proporcionados por AUSA.
- La prevención de accidentes y enfermedades profesionales beneficia a todos y requiere la colaboración de todos.
- Se valoran las sugerencias y propuestas de todos los colaboradores, ya que son quienes mejor conocen las tareas que realizan.

La función de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral es responsabilidad de la responsable de Seguridad y Salud Laboral y Medio Ambiente, integrada en la Dirección de Personas, y

encargada de gestionar la Seguridad y Salud Laboral en AUSA, incluyendo todas las políticas y procedimientos relacionados con este ámbito.

Para asegurar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la legislación de Prevención de Riesgos Laborales en España, se ha formalizado la contratación de ASPY Prevención, un Servicio de Prevención ajeno que cuenta con técnicos debidamente capacitados y formados conforme a lo exigido por la ley.

Durante el año 2023, se han llevado a cabo diversas acciones en los diferentes centros y actividades de AUSA en España, principalmente en el marco de la contratación del Servicio de Prevención Ajeno.

Estas acciones incluyen:

- Evaluación y revisión de los Riesgos Laborales (a lo largo de todo el año): vehículos eléctricos, almacenaje de baterías de litio...
- Evaluaciones Higiénicas:
 - Exposición higiénica de exposición a Carbono Elemental (mayo 2023).
 - Exposición a vibraciones mano-brazo (agosto 2023).
 - Exposición a vibraciones cuerpo entero (septiembre 2023).
 - Exposición a contaminantes químicos COV (diciembre 2023).
 - Exposición a contaminantes químicos PNCOF (diciembre 2023).
 - Exposición al ruido (noviembre 2023).
- Evaluación ergonómica de carga postural.
- Documento de protección frente a explosiones (ATEX) (abril 2023).
- Procedimiento de actuación ante temperaturas ambientales extremas en trabajos al aire libre (junio 2023).
- Simulacro de emergencia (octubre 2023).
- Medidas de actuación en caso de emergencia.
- Formación de los riesgos del puesto de trabajo (presencial y on-line).
- Procedimiento de gestión de la formación.
- Procedimiento de gestión de la información preventiva.
- Procedimiento de gestión de equipos de trabajo.
- Procedimiento de investigación de incidentes y accidentes.
- Procedimiento de adquisición, uso y almacenamiento de productos químicos.
- Procedimiento de gestión de personal especialmente sensible.
- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Memoria anual de actividades.

Conforme a la Memoria Anual de Actividades de Prevención Técnica emitido por el Servicio de Prevención Ajeno el 15 de mayo de 2023 se indica que:

...” En base al estado actual de implantación en la empresa de las actuaciones preventivas se considera que el nivel de integración de la prevención es: ACEPTABLE” ...

Los empleados/as en España tienen representación en el Comité de seguridad y salud de AUSA.

Estadística de siniestralidad laboral en 2024 (comparativa con 2023)

ACCIDENTES LABORALES	2024		2023	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
N.º de accidentes laborales CON BAJA	2	24	4	24
N.º de accidentes laborales SIN BAJA	3	24	4	16
Jornadas perdidas por Accidentes Laborales CON BAJA	11	672	101	672,51
INDICE DE GRAVEDAD ACCIDENTES LABORALES (*)	0,04		0,19	1,38
INDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES LABORALES (*)	1,57		7,5	34,2
ENFERMEDADES PROFESIONALES	Mujeres	Mujeres	Mujeres	Hombres
N.º de enfermedades profesionales	-	-	-	2
Jornadas perdidas por Enfermedades profesionales	-	-	-	62
INDICE DE GRAVEDAD ENFERMEDADES PROFESIONALES (*)	-	-	-	0,13
INDICE DE FRECUENCIA ENFERMEDADES PROFESIONALES (*)	-	-	-	-

AUSA en España cumple con todas las disposiciones legales. A su vez cuenta con los servicios médicos contratados con la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo ASEPEYO.

En caso de sufrir un accidente laboral, los empleados/as pueden acudir a los dispensarios disponibles en su localidad, así como a cualquier otro centro sanitario.

6.3.1 Promoción de hábitos saludables

En AUSA, se entiende que la salud es un aspecto fundamental en la vida de sus trabajadores y trabajadoras, ya que puede afectar a su desempeño en el trabajo y su calidad de vida en general. Por ello, como empresa, AUSA se enfoca en fomentar el cuidado de la salud de sus empleados/as como una prioridad.

Durante el último año, se han implementado varias medidas para promover hábitos saludables en el entorno laboral, como:

- Promover el consumo de productos saludables en las máquinas vending.
- Facilitar la práctica deportiva mediante acuerdos con clubes de fitness.
- Promover las actividades físicas de los empleados (caminatas...) mediante la participación en convocatorias con fines benéficos.
- Realizar pruebas analíticas complementarias a los protocolos médicos establecidos.
- Contar con un equipo de respuesta ante una parada cardiorrespiratoria en las instalaciones, que incluye personal capacitado y equipos desfibriladores externos automáticos.
- Ofrecer fruta a todas las personas trabajadoras en las celebraciones internas, en lugar de pastelería industrial.
- Ofrecer sesiones de distintas especialidades médicas mediante acuerdos con centros médicos.

La promoción activa de hábitos saludables en el trabajo ha demostrado ser beneficioso tanto para los empleados/as como para la empresa. Hemos denotado una reducción en los niveles de estrés, una mejora en la concentración y productividad, un fortalecimiento de las relaciones interpersonales, un aumento en la creatividad y una mejora en la calidad de vida.

6.3.2 Actuaciones frente a la COVID-19

La empresa ha seguido realizando un curso de prevención del COVID-19 como parte de la formación inicial a las nuevas incorporaciones. Asimismo, se entregan mascarillas quirúrgicas y FFP2, según sea el caso, a todas las personas que deseen utilizarlas, ya sea por prevención, porque han dado positivo en COVID-19 o porque son o conviven con personas consideradas de riesgo hasta el mes de julio cuando el Consejo de Ministros acordó declarar la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 en España.

Sin embargo, la empresa sigue disponiendo de pruebas de diagnóstico rápido que están a disposición de aquellas personas con síntomas similares al COVID-19 que quieran realizarse la prueba de forma voluntaria para confirmar o descartar un posible contagio.

6.3.3 Seguridad y salud en el producto

En AUSA, existe un compromiso firme con la seguridad de sus productos. Por ello, se aplican principios generales que se basan en la utilización de materiales seguros, procesos de diseño y producción no contaminantes, eficientes y sostenibles. Estas reglas permiten cumplir con

los requisitos normativos de la UE y de los distintos países en lo que se distribuyen los productos fabricados.

Durante el ejercicio de 2024, no se han identificado casos materiales de incumplimiento de los reglamentos relacionados con la salud y seguridad de los productos y servicios ofrecidos.

AUSA se esfuerza continuamente por garantizar que los productos sean seguros y estén diseñados y producidos de forma sostenible y responsable, cumpliendo con las regulaciones y normas aplicables en todas las áreas de actuación.

6.4 Igualdad de oportunidades y diversidad

AUSA valora la diversidad de sus empleados/as y considera que esta diversidad contribuye en la sociedad. La igualdad de género es importante para crear un entorno de trabajo inclusivo y la empresa dispone de un **Plan de Igualdad de Oportunidades 2023 - 2026** registrado ante la autoridad laboral. Esperando que la implementación de este plan ayude a seguir reduciendo las posibles desigualdades.

La brecha salarial entre hombres y mujeres en AUSA en 2024 fue del 5,5 %. El ejercicio anterior, año 2023, el porcentaje era del 6,8%.

En el proceso de definición del Plan de Igualdad, AUSA realizó un diagnóstico de situación que incluyó 10 ámbitos relacionados con la igualdad, como cultura y gestión organizativa, condiciones de trabajo, formación y promoción profesional.

Actualmente, AUSA cuenta con la figura del Agente de Igualdad, que forma parte también de la Comisión de Igualdad juntamente con la representación legal de trabajadores.

Durante el ejercicio 2022, 2023 y 2024 no se han registrado denuncias de incidentes por casos de discriminación, acoso o represalias.

6.5 Conciliación y organización del trabajo

En la actualidad, las tecnologías de la información y la comunicación están cada vez más presentes en nuestra sociedad, y también en el ámbito laboral. Por esta razón, en AUSA se ha considerado necesario establecer mecanismos e instrumentos que permitan garantizar a los empleados/as el derecho a la desconexión digital, tal como se establece en la "**Política de desconexión digital de AUSA**", la cual fue aprobada el 31 de mayo de 2021, y que además cumple con la L.O. 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales.

Esta política aborda los siguientes aspectos:

- Garantizar el cumplimiento de la jornada laboral anual acordada de 1.750 horas de trabajo efectivo, según lo establecido por el convenio vigente aplicable.
- Garantizar el cumplimiento del horario flexible establecido por la empresa para todo el personal de oficina, así como el horario de taller establecido por el trabajo por turnos en todos los puestos.
- Promover la gestión eficaz de las tecnologías de la información y la comunicación por parte de la dirección de AUSA, con pleno respeto a la privacidad de sus trabajadores.
- Continuar fomentando la autonomía y responsabilidad personal, individual y colectiva de los trabajadores para promover el logro de los objetivos establecidos.
- Establecer un orden racional del tiempo de trabajo y del uso de las tecnologías y herramientas de comunicación (teléfono, correo electrónico corporativo, grupos de WhatsApp, redes sociales, etc.) y planificación del trabajo.
- Fomentar la sensibilización y la formación para directivos y colaboradores sobre los riesgos y las buenas prácticas relacionadas con el uso de herramientas y la desconexión digitales para todos los miembros de la compañía.

AUSA reconoce el derecho de todos sus empleados/as a no responder a correos electrónicos, llamadas, videollamadas o mensajes fuera de su horario laboral o durante su tiempo de descanso diario y semanal, permisos, licencias, vacaciones, excedencias, etc.

Entre otras medidas adoptadas adicionalmente en la política de desconexión digital se incluyen:

- Horario flexible en las oficinas.
- La posibilidad de trabajar a distancia, un 20% de la jornada en computo semanal y en casos excepcionales, hasta un máximo de un 30% acumulado en periodos de 3 meses.

En el año 2024, el total de horas de absentismo fue de 34.165,48, equivalente a un porcentaje del 6,26%. El absentismo del 2022 y del 2023, ascendió a 35.226 (6,27%) y 27.666 (4,59%) respectivamente.

6.6 Relaciones sociales

AUSA obviamente garantiza que los representantes de las personas trabajadoras no sean discriminados ni perjudicados por su actividad sindical. El convenio colectivo aplicable en 2023 en los centros de trabajo de Manresa (Barcelona) y Madrid (Coslada) es el del sector siderometalúrgico de la provincia de Barcelona y regula aspectos básicos como la

organización de la jornada diaria, horarios, descansos, periodos de vacaciones, permisos retribuidos, excedencias, flexibilidad, salarios, etc.

En el centro de trabajo de Manresa hay 12 representantes legales de los trabajadores.

AUSA ha establecido canales de comunicación abiertos con la representación legal de las personas trabajadoras, que incluyen correo electrónico directo y reuniones trimestrales con el Comité de empresa para tratar asuntos ad hoc y hacer seguimiento del ejercicio. Además, existen otros comités que integran canales de comunicación con las personas trabajadoras, como el Comité de Seguridad y Salud Laboral, el Comité de Formación y la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

EMPLEADOS/AS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO	% Cobertura
% de empleados/as cubiertos por convenio colectivo (*)	100%

Nota 2. Hace referencia a los empleados/as de AUSA Center en España

6.7 Compensación y beneficios

AUSA ofrece los siguientes beneficios sociales a sus empleados/as:

- **FONDO SOCIAL:** fondo que destina un importe económico a sufragar gastos de: formación, médicos, soporte familiar, etc. Su funcionamiento está regulado a través del Reglamento del Fondo Social.
- **MUTUA MÉDICA:** la empresa dispone de un seguro colectivo de mutua médica para sus empleados/as, los cuales pueden acogerse a sus ventajas dentro del Plan de Compensación Personal.
- **DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS:** la empresa dispone de una política de dietas y desplazamientos.
- **SEGURO DE ACCIDENTES:** existe una póliza de convenio de la que es beneficiaria la totalidad de la plantilla.
- **DESCUENTOS CUOTA GIMNASIO:** todas las personas trabajadoras tienen acceso a un descuento de la cuota en determinados gimnasios de la zona del centro de producción principal.
- **SEGURO ACCIDENTES VIAJES:** para el personal que viaja habitualmente.
- **COLABORACIÓN CLÍNICA UNIVERSITARIA FUB:** descuentos en diversos servicios de salud como podología, fisioterapia, logopedia, psicología, dietética y nutrición.

6.7.1 Sistema de retribución variable

AUSA, dentro de sus políticas retributivas, incluye un sistema de retribución variable, el cual se diseñó e implantó en 1996, habiéndose actualizado según las tendencias del mercado.

La retribución del personal de AUSA se establece en función de las políticas retributivas de la compañía, que parten de la valoración de los puestos de trabajo (VPT), junto con las tendencias del mercado de referencia, bajo unos criterios de Equidad Interna y Competitividad Externa.

PERSONAL INDIRECTO (MOI)

La retribución variable por objetivos del personal de oficinas de AUSA se describe en la "Normativa de la retribución variable aplicable al personal indirecto" (última versión de 16.02.2021) y se adapta a los objetivos que se establecen anualmente:

1. Se establecen objetivos de empresa y objetivos individuales
2. Deben suponer un reto importante, pero ser alcanzables.
3. Deben ser consensuados por ambas partes, y coherentes entre personas y departamentos.
4. Son establecidos y evaluados por el responsable directo de cada empleado y revisados por el Departamento de Personas.

El sistema de retribución variable se relaciona con los resultados económicos de la empresa (BAI), y en caso de que los resultados sean negativos, el sistema queda en suspenso hasta la recuperación de los resultados positivos.

PERSONAL DIRECTO (MOD)

- **Retribución Variable MOD (RVMOD)**

El personal directo (MOD) dispone de un sistema de retribución variable vinculado a los objetivos de seguridad y absentismo, tanto personales, como del conjunto de la empresa. Puede suponer un máximo del 10% del salario fijo de la persona trabajadora incluida en este colectivo.

No todas las personas trabajadoras incluidas en el conjunto de mano de obra directa están incluidas en el sistema de retribución variable, pues las de mayor antigüedad en la empresa perciben un concepto retributivo denominado Prima/Incentivos, que se trata de un importe fijo mensual, que se concede sin ningún tipo de cálculo ni de variación. Se trata de una antigua prima que se calculaba en los años 70 y 80, y que actualmente, bajo el mismo nombre, es una retribución voluntaria sin transacción de derechos.

- **Retribución Variable Anual por Objetivos (RVAO)**

En 2023 se implementa un nuevo sistema de Retribución Variable, en el que entra en aplicación el factor multiplicador (como ocurre con el personal MOI).

Mensualmente, al personal MOD se le sigue aplicando el mismo sistema que tuvieron hasta el momento (Retribución Variable MOD o Prima/Incentivos), pero el factor multiplicador genera (siempre y cuando el resultado del EBITDA cumpla con los objetivos marcados), el pago de un importe adicional, modelado por una constante.

6.7.2 El Fondo Social

El personal de AUSA en España ya sea con un contrato temporal o indefinido, cuenta con un seguro que cubre la invalidez absoluta y el fallecimiento por accidente, cubriendo las 24 horas del día. Además, el Grupo tiene un Fondo Social que ayuda a cubrir algunos aspectos económicos que las personas trabajadoras puedan tener que hacer frente durante su vida laboral en la empresa.

Este Fondo se financia a través de los resultados de cada ejercicio y su funcionamiento está regulado por una comisión que incluye representantes de la plantilla y de la dirección. Asimismo, el Fondo cuenta con un reglamento específico que está a disposición de toda la organización y cubre diferentes aspectos, tales como:

- Becas para estudios
- Ayudas económicas para gastos médicos imprevistos no cubiertos por la Seguridad Social
- Ayudas económicas para gastos familiares médicos y de atención a la salud
- Ayudas económicas en general.

Es importante tener en cuenta que el Fondo tiene límites establecidos en su reglamento para cada una de estas ayudas.

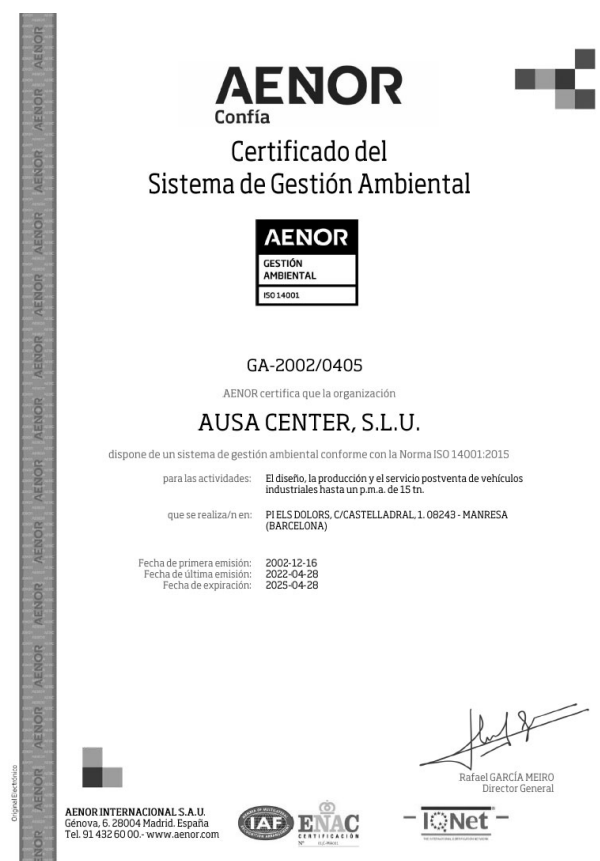
En el 2024 se presentaron 186 solicitudes (Versus 153 en 2022 y 148 en 2023).

7. DESEMPEÑO AMBIENTAL

AUSA se compromete a integrar el respeto por el medio ambiente y la sostenibilidad en toda su cadena de valor, desde el diseño hasta la comercialización de sus vehículos, en respuesta a los desafíos globales del cambio climático y la escasez de recursos.

La Dirección de la compañía expresa este compromiso en la **Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales**, comprometiéndose a identificar y controlar los impactos ambientales potenciales y reales de sus actividades y a mantener su compromiso histórico con la protección del medio ambiente.

Para materializar los valores de fidelidad y compromiso con el entorno AUSA ha diseñado, desarrollado y desplegado un sistema de gestión ambiental según el estándar de reconocimiento internacional UNE-EN ISO 14001:2015, que se encuentra certificado por la entidad externa Aenor desde el 2016 y cuyo alcance se centra *en el diseño, producción y servicio de asistencia técnica de vehículos industriales hasta un peso máximo autorizado de 15 toneladas*.



El sistema de gestión ambiental de AUSA está sujeto a auditorías para garantizar su adecuado diseño y despliegue para mejorar continuamente el desempeño ambiental y cumplir con la normativa aplicable.

El Sistema Integrado de AUSA promueve un marco global de procedimientos y herramientas para verificar y demostrar el cumplimiento frente a los grupos de interés. La Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales de AUSA establece como objetivo implementar controles para reducir los impactos ambientales, involucrar a los empleados/as y motivar a los proveedores a mejorar el desempeño ambiental en todas las actividades relacionadas con sus operaciones, productos y servicios.

7.1 Prevención y control de la contaminación ambiental

AUSA tiene identificado los aspectos ambientales que influyen en su actividad:

7.1.1 Contaminación atmosférica

Además de los Gases de Efecto Invernadero, otras emisiones industriales a la atmósfera son relevantes en términos de protección ambiental y concurren en la actividad de AUSA, los cuales se encuentran bajo control operacional y de seguimiento del sistema de gestión ambiental.

Los principales focos de contaminación atmosférica están localizados en el centro de producción de Manresa y se encuentra identificados en el inventario de focos atmosféricos.

PRINCIPALES FOCOS DE CONTAMINACION ATMOSFÉRICA	ELEMENTOS EMITIDOS A LA ATMOSFERA
Cabinas de pintura	Compuestos Orgánicos Volátiles (COV's)
Quemadores del horno: • Cocción de piezas • Secado de piezas	CO NOx
Ciclones de pintura	Partículas Suspendidas (PST)
Aire caliente para líneas de producción	CO NOx
Salas de reparación de máquinas	Compuestos Orgánicos Volátiles (COV's)
Calderas de calefacción	CO NOx
Granalladora	Partículas Suspendidas (PST)
Lavadero de piezas	Partículas Suspendidas (PST)
Karcher	CO

Grupo electrógeno	CO
Bomba contra incendios	CO

Según el Catálogo de actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera (CAPCA) marcado por la legislación en materia atmosférica la actividad de AUSA está enmarcada como actividad dentro del GRUPO C, por lo que:

- Se realizan controles externos de emisiones (a través de una OCA) cada 5 años. Los últimos controles de los focos emisores fueron realizados en abril de 2022, en febrero de 2024 y en febrero de 2025, siendo los resultados de todos ellos satisfactorios. Los próximos controles externos se realizarán en 2027, 2029 y 2030.

No hay desviaciones significativas que deriven en incumplimientos de los límites legales establecidos.

7.1.2 Aguas residuales producidas

Los principales efluentes líquidos están vinculados al uso de agua en los procesos de fabricación de nuestros equipos y sus controles se realizan en el centro de producción de Manresa.

El vertido de aguas residuales se realiza a través de la red de alcantarillado al sistema de saneamiento municipal y se encuentra regularizado a través del permiso de vertido correspondiente, renovado en 2020.

7.1.3 Contaminación acústica

Desde la perspectiva ambiental AUSA realiza mediciones con carácter anual en horarios diurnos y nocturnos, en el centro de trabajo de Manresa, sin estar legalmente obligado a hacerlo.

Los valores obtenidos de estas mediciones no superan los límites legales establecidos y no se ha requerido la adopción de medidas correctoras.

7.2 Economía circular

La gestión de residuos en AUSA se rige por un procedimiento interno que diferencia entre residuos peligrosos y no peligrosos. El registro de generación de residuos permite una correcta gestión y eliminación de estos, minimizando la contaminación.

Los residuos se controlan según su tratamiento y destino final, incluyendo:

- Residuos para reutilización.
- Residuos para reciclaje.
- Residuos para recuperación, incluida la recuperación de energía.
- Residuos para su eliminación o vertido.

Durante el ejercicio 2024, el volumen total de residuos ascendió a 940,35 toneladas. El 9,70% de este volumen corresponde a la generación de Residuos Peligrosos (91,18 toneladas) y el 90,30% corresponde a la generación de Residuos No Peligrosos (849,17 toneladas).

A continuación, se detallan las cantidades de residuos generados durante el 2024, y su comparativa con el año anterior:

RESIDUOS PELIGROSOS	Cantidad generada (Ton)	
	2024	2023
Generación total de Residuos Peligrosos	91,18	56,81
• Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (<i>Monitores y pantallas / Aparatos informáticos</i>)	0,10	0,00
• Lámparas fluorescentes y otras de vapor de mercurio	0,09	0,28
• Pintura líquida	0,55	1,21
• Aceite contaminado de motor	6,11	4,98
• Envases contaminados	6,67	5,52
• Absorbentes	5,13	5,94
• Lodos de recuperación de disolventes	0,49	0,10
• Baterías	0,41	0,41
• Filtros de aceite mineral	0,12	0,22
• Aguas aceitosas procedentes de separadores	37,42	36,62
• Aerosoles	1,09	1,08
• Anticongelant	1,09	0,46
• Aguas de aclarado	11,96	0,00
• Líquidos acuosos de limpieza	6,40	0,00
• Restos de pintura base agua	0,05	0,00
• Gasóleos y gasolinas	0,06	0,00
• Pilas	0,02	0,00
• Fibrocemento	13,42	0,00
	Cantidad generada (Ton)	

RESIDUOS NO PELIGROSOS	2024	2023
Generación total de Residuos No Peligrosos	849,17	781,22
• Cartón	100,53	94,76
• Chatarra (No peligrosa)	344,57	314,69
• Madera	317,81	279,46
• Pintura en polvo	0,98	1,26
• Tóneres	0,07	0,29
• Plástico (film)	15,21	12,96
• Polvo chatarra	0,30	0,80
• Mezcla de residuos industriales	17,42	14,48
• Cables, residuos eléctricos...	1,20	0,95
• neumáticos	0,20	0,68
• Mezcla de residuos municipales	50,88	60,89

Nota 3. Estos datos no recogen la totalidad de los residuos generados en todos de los centros de trabajo de AUSA, pero si en los más significativos como el centro de producción de Manresa. En el resto de los centros no se generan residuos de carácter peligroso y se generan pocas cantidades de residuos no peligrosos que hasta ahora no se contabilizan.

Las ratios de destino y tratamiento de los residuos generados en el año anterior son los siguientes:

TIPO DE TRATAMIENTO (*)	PORCENTAJE (%)	
	2024	2023
Eliminación	13,2	11,9
Valoración	86,8	88,1

(*) Conforme a la clasificación establecida en el "Catàleg de Residus de Catalunya", Valorización (R) - Eliminación (D).

7.3 Uso sostenible de los recursos

7.3.1 Consumo de energía

En AUSA, se adoptan medidas para mejorar la eficiencia energética y reducir el consumo de energía no renovable con el objetivo de lograr un uso sostenible de la energía. El consumo de energía se monitorea en todas las ubicaciones significativas del grupo, incluyendo centros de producción, edificios y oficinas de AUSA.

Des de mayo de 2023, AUSA cuenta con una instalación solar fotovoltaica destinada al autoconsumo sin excedentes, en su centro productivo de Manresa. El campo fotovoltaico

está compuesto por 500 paneles, cada uno con una capacidad de 545 Wp, y cubre un área de 1.200 m².

Esta iniciativa representa un paso significativo para la empresa en términos de sostenibilidad y responsabilidad ambiental. La adopción de energía renovable, en este caso solar fotovoltaica, no solo alinea a la empresa con las regulaciones gubernamentales, como el Real Decreto 244/2019, sino que también posiciona a la empresa como líder en la adopción de prácticas sostenibles.

De hecho, se relaciona directamente con algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En primer lugar, contribuye al ODS 7: Energía asequible y no contaminante, al promover el uso de fuentes de energía renovable y sostenible para el autoconsumo. Además, al reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, esta acción también apoya el ODS 13: Acción por el clima. Por último, alinearse con las regulaciones y prácticas sostenibles, como lo hace esta instalación, puede contribuir indirectamente al ODS 9: Industria, innovación e infraestructura, al fomentar prácticas empresariales más sostenibles y resilientes.

Por otro lado, AUSA realiza periódicamente Auditorías energéticas de sus instalaciones ubicadas en España, con la finalidad de mejorar la eficiencia energética de la empresa, promoviendo el ahorro energético y minimizando las emisiones asociadas a sus instalaciones.

La última auditoria se finalizó en octubre de 2024, y supuso la elaboración de un programa de implementación de Medidas de Ahorro Energético (MAE's), que incluyó las medidas siguientes:

- Sustitución del alumbrado exterior convencional por tecnología LED
- Control y reparación de fugas del sistema de aire comprimido
- Gestión de consumos en horarios de inactividad
- Sustitución de equipos de climatización de bajo rendimiento
- Sustitución de quemadores por equipos análogos de alta eficiencia energética
- Sustitución del alumbrado interior convencional por tecnología LED
- Concienciación de los empleados

La siguiente tabla muestra que la electricidad es la principal fuente de consumo de energía según los datos presentados:

CONSUMO DE ENERGÍA			GIGAJULIOS (GJ)	
FUENTE	2024	2023	2024	2023
Consumo de Gas Natural	103.977 m3	98.278 m3	3.792	3.584
Consumo de Gas-Oil (*)	103.306 litros	99.958 litros	3.718	3.597
Consumo de electricidad procedente de fuentes no renovables	836.035 kWh	913.048 kWh	3.010	3.287
Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables (**)	257.356 kWh	187.244 kWh	926	674

(*) Consumo de gas-oil asociado a la conducción de máquinas.

(**) Se incluye la energía renovable autogenerada y el consumo de electricidad de red con garantía de origen renovable (si la hubiera).

RATIO DE CONSUMO DE ENERGÍA RENOVABLE	PORCENTAJE (%)	
	2024	2023
Total de Energía renovable consumida (Comprada + Autogenerada / Consumo energético total *100)	8,81	6,44

RATIO DE CONSUMO DE ELECTRICIDAD RENOVABLE	PORCENTAJE (%)	
	2024	2023
Total de Electricidad renovable consumida (Comprada + Autogenerada / Consumo eléctrico total *100)	23,54	17,02

7.3.2 Consumo de agua

En AUSA, el consumo de agua se concentra principalmente en los centros de fabricación, donde se gestiona su uso responsable, pero también se promueve el uso responsable y eficiente del agua sanitaria en las oficinas y demás edificios. Para controlar el consumo de agua, se ha implementado un sistema de registro periódico que permite conocer el uso de los diferentes tipos de agua, así como el registro de las aguas residuales y su destino.

Durante el año 2024, se registró un consumo total de 2.550 m³ de agua, el cual proviene en su totalidad de la red de abastecimiento.

Debido a la sequía en el área donde se encuentra ubicada la planta principal de AUSA, se ha reducido el consumo de agua en un 10,5% respecto al año anterior.

CONSUMO DE AGUA	m³	
	2024	2023
Consumo total de agua (en m³)	2.550	2.657
	%	%
Porcentaje de consumo de agua de red (%)	100	100
Porcentaje de consumo de agua de pozos (%)	-	-
Porcentaje de consumo de agua regenerada (%)	-	-

Las áreas de Producción y Pintura, así como los usos sanitarios son las principales fuentes de consumo de agua en AUSA. Al no consumir agua de pozos, no se produce ninguna afección directa sobre acuíferos.

7.3.3 Uso y consumo de materias primas susceptibles de generar residuos

El diseño y fabricación de los vehículos que se ponen en el mercado requiere el uso y consumo de diferentes componentes que son generadores de residuos.

En la siguiente tabla se señala el consumo de las principales materias primas para los productos básicos y materiales clave utilizados.

CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS	2024	2023
Pintura líquida	4,2 toneladas	4,6 toneladas
Pintura polvo	1,8 toneladas	1,4 toneladas
Gasoil	103.306 litros	99.958 litros
Aceites de motor	262.290 litros	249.844 litros
Envases de plástico (de retractilar+ bolsas+ palets de plástico)	4,3 toneladas	4,3 toneladas
Envases de cartón	12,0 toneladas	10,6 toneladas
Madera	23,7 toneladas	19,8 toneladas

7.4 Lucha contra el cambio climático

AUSA ha tomado medidas e iniciativas a través de su sistema de gestión ambiental para minimizar el impacto de los procesos de diseño, producción y comercialización de equipos en el medio ambiente y favorecer las políticas de respeto al cambio climático.

Las principales iniciativas incluyen:

- Medidas de Ahorro Energético (MAE) derivadas de la Auditoría Energética realizada en 2020 (ver sección Consumo de Energía) para contribuir a la reducción de GEI.
- Transición gradual hacia el consumo de energía eléctrica de origen renovable.
- Puesta en marcha de campañas de sensibilización ambiental y formación de los empleados/as para compartir mejores prácticas.
- Adopción de medidas y acciones en los principales procedimientos de la compañía para reducir el consumo de energía y aprovechar y reciclar componentes.

Las emisiones de tCO₂/año en función de los consumos energéticos son las que se indican a continuación:

EMISIONES DE CO ₂ eq	Dato actividad en GJ		Emisiones en t CO ₂ eq/año	
Según consumos energéticos	2024	2023	2024 (*)	2023
Gas natural	3.792	3.584	236,77	201,15
Gas-oil	3.718	3.597	258,37	266,58
Electricidad origen NO renovable	3.010	3.287	213,96	243,89
Electricidad origen renovable (con garantía de origen)	926	674	-	-

*Se utilizan los factores de emisión correspondientes al año 2023, al no haberse publicado los de 2024 a fecha de publicación del presente informe.

EMISIONES CO ₂ eq POR PAISES Según consumos energía eléctrica		España	Francia	USA	Total
Electricidad ORIGEN RENOVABLE (garantía de origen) (kWh)	2024	257.356	-	-	257.356
	2023	187.244	-	-	187.244
Electricidad ORIGEN NO RENOVABLE (kWh)	2024	799.502	17.539	18.994	836.035
	2023	880.935	9.039	23.074	913.048
Factor de Emisión de mix país (kg CO ₂ eq/kWh)	2024	0,260	0,074	0,252	
	2023	0,260	0,074	0,252	
Emisiones t CO ₂ eq/año	2024	207,87	1,30	4,80	213,96
	2023	229,04	0,67	5,83	235,54

Se consideran los FACTORES DE EMISION del país correspondiente conforme a las siguientes referencias:

https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factoresemission_tcm30-542746.xlsx

<https://www.eea.europa.eu/en/analysis/maps-and-charts/co2-emission-intensity-15?activeTab=570bee2d-1316-48cf-adde-4b640f92119b>

https://www.epa.gov/system/files/documents/2025-01/egrid2023_summary_tables_rev1.pdf

En 2024 se realizó el cálculo de emisiones GEI de alcance 1 y alcance 2 del ejercicio 2023 que fueron de 538,54 t CO₂eq y 228,99 t CO₂eq, respectivamente. Representando así el total de emisiones 767,53 t CO₂eq.

A fecha de redacción del presente informe, todavía no se dispone del cálculo de las emisiones GEI de alcance 1 y 2 de este ejercicio 2024.

7.5 Protección a la biodiversidad

AUSA no realiza actividades en áreas que interactúen con ecosistemas, paisajes o especies protegidas o de alto valor en biodiversidad, por lo que no se generan impactos negativos en el medio ambiente.

7.6 Situaciones de emergencia ambiental

Durante el ejercicio 2024 no ha habido incidentes o situaciones de emergencia ambiental. AUSA en el marco del sistema de gestión ambiental implantado y certificado bajo el estándar internacional ISO 14001 ha establecido un protocolo de preparación y respuesta ante emergencias de carácter ambiental que se han tipificado en el marco de este procedimiento.

7.7 Multas y sanciones no monetarias

En el ejercicio 2024, no hubo no conformidades ni quejas dirigidas a AUSA por parte de los grupos de interés en las que intervinieran las autoridades relacionadas con el medio ambiente. Igualmente, tampoco se han impuesto sanciones o multas por parte de la administración relacionada con cuestiones medioambientales por prácticas no responsables o ilegales.

7.8 Análisis del ciclo de vida de los productos

AUSA adopta como práctica el análisis y documentación de los impactos significativos en el ciclo de vida de los vehículos que fabricamos (diseño, montaje y servicios) mediante la realización de Análisis del Ciclo de Vida (ACV) cualitativos. De los resultados obtenidos se sustrae la información para:

- Comunicar el desempeño ambiental a los grupos de interés internos y externos.
- Profundizar en el conocimiento del impacto ambiental de nuestros vehículos y de los procesos vinculados a su diseño y fabricación.
- Identificar oportunidades para mejorar el desempeño ambiental en futuros diseños.

Durante el 2024 se siguen realizando ACV's sobre aquellos equipos con más volumen de producción de cada una de las familias:

- Dúmper D350AHG
- Carretilla C251H
- Telescópico T144H

8. COMPROMISO CON LA CALIDAD Y LA SEGURIDAD DE LOS VEHÍCULOS AUSA

AUSA tiene el compromiso de diseñar y poner en el mercado equipos de calidad, de seguridad máxima y sostenibles en el tiempo como parte de nuestra cultura corporativa, basándose en los principios establecidos en:

- El Código Ético y de Conducta
- El Sistema de gestión de Calidad en AUSA
- Los estudios de comportamiento del producto en el mercado
- La gestión del I+D y la seguridad del vehículo

El Código Ético y de Conducta establece directrices y obligaciones con nuestros clientes:

“AUSA asume el compromiso con la calidad, facilitando los recursos necesarios e implantando las medidas apropiadas para intentar que este compromiso de calidad sea asumido y aplicado por todos los miembros de este”

“En su relación con los clientes, los miembros de AUSA se obligan a facilitar a los mismos información veraz y ajustada sobre características y prestaciones de los productos y/o instalaciones, teniendo en cuenta, en particular, la utilización de aquellos que tiene previsto hacer el cliente, evitando en todos los casos las conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas susceptibles de perjudicarlos...”

8.1 El sistema de gestión de calidad

Desde hace más de 30 años, AUSA cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad (SIG) basado en ISO 9001 y certificado por Aenor. Este sistema se encarga de implementar procedimientos y controles operativos para cumplir con los requisitos del mercado y de los clientes, ofreciendo productos y servicios de alta calidad.

Además, el SIG establece objetivos y proyectos que son revisados y auditados periódicamente para asegurar su eficacia. A través del Comité de Calidad, se realizan revisiones anuales del sistema que permiten adoptar medidas de mejora continua, incluyendo la variable de medio ambiente y seguridad laboral.

En el marco del sistema de Gestión de calidad se identifican y gestionan las no conformidades principalmente asociadas a la producción, sistemas de almacenaje y las asociadas a la I+D.

8.2 Gestión de reclamaciones y quejas

AUSA cuenta con varios canales disponibles para registrar y gestionar las reclamaciones de los clientes, con el objetivo de facilitar su resolución. Estos canales incluyen contactos comerciales, canales en redes sociales y estudios de comportamiento del producto en el mercado. Además, se ha creado el Comité de Incidencias de Mercado para analizar las principales incidencias que presenten los vehículos AUSA a través de las reclamaciones en garantía.

Por otro lado, la información periódica sobre la evolución de los equipos y servicios en el mercado se obtiene a través del informe mensual de comportamiento de producto en el mercado que incluye todas las actividades de asistencia técnica.

En el ejercicio 2024 se gestionó un volumen de **773 reclamaciones de clientes**. Ninguna de ellas fue a consecuencia de un incumplimiento normativo.

La tipología de reclamaciones es la siguiente:

- Garantía STD
- Reclamaciones posteriores a garantía STD o garantías extendidas
- Cortesía comercial (*Goodwill*)
- Campañas de campo (*Recall*)

El detalle de las actuaciones por mercado ha sido:

MERCADOS GEOGRÁFICOS	N.º reclamaciones de Producto		N.º de reclamaciones Km. Cero (*)		TOTAL	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
ASIA	1	3	4	2	5	5
EUROPA CENTRAL	51	108	15	29	66	137
FRANCIA	85	121	14	16	99	137
IBERIA	114	254	20	32	134	286
ITALIA	308	12	40	8	348	20
MEA	6	0	3	0	9	0
EUROPA DEL NORTE	1	4	0	1	1	5
OCEANIA	3	8	0	4	3	12
REINO UNIDO E IRLANDA	21	7	6	1	27	8
USA, CANADA y LATAM (AMERICA)	85	132	21	29	106	161
Pendientes de solución al cierre del ejercicio	3	2	-	-	3	2
TOTAL	678	651	123	122	801	773

(*) Incidencias generadas durante las 15 primeras horas de funcionamiento del equipo.

8.3 La gestión de I+D y la seguridad del vehículo

AUSA evalúa y analiza el impacto de sus vehículos en los entornos de actividad y personas para mejorar continuamente y adaptarse a las necesidades del mercado y entorno.

La innovación y seguridad del producto son prioridades crecientes de AUSA. Los departamentos de Calidad y I+D realizan pruebas, auditorías internas y ensayos constantes para garantizar los máximos estándares de calidad y seguridad. Todos los componentes diseñados en el área de I+D son analizados previamente para asegurar alta precisión en el desarrollo y fabricación.

El 100% de los vehículos producidos se someten a pruebas dinámicas para verificar su calidad y operatividad. AUSA ha definido el Plan Estratégico I+D 2021-2026 para completar su catálogo de productos industriales y asegurar una línea completa de equipos sostenibles a largo plazo.

Los equipos cumplen con las Directivas aplicables en la UE y específicas de cada mercado fuera de ella. La seguridad es una prioridad cultural, procedimental y legal clave para AUSA. En caso de accidente, se elaboran informes y se establece un protocolo para identificar y mitigar los efectos y causas del incidente.

Los países en los que AUSA opera tienen una amplia regulación ambiental y laboral para garantizar la seguridad en la manipulación de los equipos. Todos los vehículos AUSA disponen del marcado CE y se fabrican según las normativas vigentes.

En 2024, AUSA no ha identificado casos de presunto incumplimiento de las normativas relativas al uso de sus equipos, productos y servicios que puedan afectar la salud y seguridad de los usuarios.

9. CADENA DE SUMINISTRO

AUSA se abastece de productos y servicios a través de una red de proveedores nacionales e internacionales.

Los efectos de una gestión eficiente en el proceso de selección y compra es de vital importancia por el impacto que tiene en el resultado de la compañía. En este sentido se fijan objetivos de mejora de indicadores y KPI's que permitan un equilibrio entre los resultados económicos, logísticos y de suministros y almacenaje.

Se consideran como ejes básicos a cumplir en la cadena de suministro los siguientes aspectos:

- Código Ético y de Conducta.
- Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente:
 - o Proceso de Gestión de compras
 - o Proceso de Evaluación de proveedores

El Código Ético y de Conducta establece directrices y obligaciones respecto a la actuación con los proveedores en el siguiente sentido:

"Los miembros de AUSA actuarán siempre de forma honesta y conforme a las exigencias de la buena fe, tanto a nivel interno como frente a terceros ajenos a la empresa..."

"...AUSA considera a sus proveedores y colaboradores como parte indispensable para el logro de estos objetivos de crecimiento y mejora de la calidad, buscando establecer con los mismos, relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo".

Para colaborar con AUSA los proveedores deberán suscribir su compromiso con el Código de Conducta.

Durante el 2024, dentro del proceso de Mejora Continua, se ha continuado con la reorganización del panel de proveedores y se ha dejado de trabajar con algunos proveedores de Producción de Serie. De los 236 proveedores de Producción de Serie actuales, el Código ha sido suscrito y firmado por **161 proveedores**, lo que supone un **68%** del total de estos.

En paralelo también, durante el 2024 se ha promocionado el Código de Conducta del grupo Oshkosh que ya tiene establecido en el grupo con todos los proveedores de AUSA

La gestión de compras y la evaluación de proveedores se sistematizan en el marco del Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente donde se contemplan los criterios de sostenibilidad para tener en cuenta el tipo de componente a gestionar.

Se dispone de un procedimiento para la evaluación y homologación de proveedores. Habitualmente el proveedor se evalúa dos veces al año a través de auditorías de calidad y medioambientales. En función del resultado, si se considera necesario, se acuerdan acciones correctivas o de mejora, de las que se lleva a cabo un seguimiento y evaluación.

Si se identifican áreas de no conformidad, el proveedor y AUSA colaboran y acuerdan un plan de acción basado en medidas de mejora centrados focalizados en mitigar y eliminar los impactos adversos causados por los incumplimientos y permitir que el proveedor pueda prevenir sucesos similares en un futuro.

Durante el 2024 el resultado de la evaluación para todos los proveedores críticos ha sido muy satisfactorio, obteniendo una evaluación de proveedor rojo de tan solo 1 durante el primer semestre del año y cero proveedores durante el segundo semestre del año.

En el ejercicio fiscal 2024 AUSA adquirió 90,6 millones de euros a un total de 400 proveedores de producción para Producción de Serie y de Recambios

10. DESEMPEÑO SOCIAL

AUSA en España realiza actividades de responsabilidad social y patrocina iniciativas en las comunidades donde opera, centrándose en lo local y fomentando la colaboración y el reconocimiento mutuo.

La compañía promueve el diálogo regular con sus grupos de interés, tanto internos como externos, a través de su sitio web corporativo y sus redes sociales. En su página web, <https://www.ausa.com/>, los grupos de interés pueden conocer las noticias sobre los proyectos de la organización, novedades de productos, eventos y también pueden ponerse en contacto con el personal de la empresa.

Además, AUSA utiliza varios canales de comunicación virtual para fomentar el diálogo con su organización, lo que le permite crear un ambiente de comunicación global y plural.

Perfiles corporativos



FACEBOOK

<https://www.facebook.com/AUSACenter>



X

<https://twitter.com/AUSACenter>



LINKEDIN

<https://www.linkedin.com/company/ausa/>



INSTAGRAM

<https://www.instagram.com/ausamachinery/>



YOUTUBE

<https://www.youtube.com/ausacenter>

Perfiles internos



10.1 Acciones de asociación

AUSA es miembro de diversas asociaciones empresariales y entidades de alcance transversal con el objetivo de mantener un diálogo transparente, ético y abierto con la sociedad, impulsando así la competitividad del sector empresarial y promoviendo modelos de negocio más sostenibles.

Durante el año 2024, AUSA mantuvo su afiliación a las siguientes entidades y asociaciones empresariales:

- Cámara de Comercio e Industria de Manresa (Miembros del Pleno)
- Patronal Metalúrgica de Cataluña Central (Junta directiva y Comité ejecutivo)
- Unión Patronal Metalúrgica de Barcelona (Junta Directiva)
- Asociación de Empresarios del Polígono de Dolors (Vicepresidencia)
- Asociación Española de Fabricantes Exportadores de Maquinaria Construcción, Obras Públicas y Minería (ANMOPYC) (Presidencia)
- AMEC (Tesorería y Comisiones diversas)
- ASEPEYO (Consejo Consultivo)
- Asociación Catalana de la Empresa Familiar
- Alumni IESE
- Advance Business School (Consejo Asesor)
- Asociación del Colegio de Ingenieros Industriales de Cataluña
- Sociedad Técnica de Automoción STA
- Cruz Roja Manresa
- Clàssic Motor Club del Bages
- Centro Asesoramiento Metalúrgico – CEAM
- Fundación Universitaria del Bages (profesorado y Empresa Premium)
- Escuela Politécnica Superior de Manresa (patronato y profesorado)
- Montepio de Conductores

10.2 Acciones de patrocinio y contribución social

Las acciones de patrocinio y contribución social permiten a las empresas devolver a la sociedad parte de lo que reciben, mejorar su imagen y contribuir al bienestar comunitario. También pueden ayudar a establecer un vínculo emocional con clientes y empleados/as,

aumentando la fidelidad y compromiso con la marca. En resumen, son una herramienta poderosa para tener un impacto positivo y mejorar el rendimiento y reputación empresarial.

Durante el ejercicio de 2024, AUSA colaboró en patrocinios sin ánimo de lucro de alcance nacional, con un importe total de **53.380,05€**. El ejercicio anterior, la cifra alcanzó los **16.156,05€**.

11. INFORMACIÓN FISCAL

El GRUPO AUSA forma parte de una consolidación fiscal global con sus sociedades en España. Además, AUSA France y AUSA US, que son sociedades individuales situadas en el extranjero, tributan según las leyes fiscales de Francia y Estados Unidos, respectivamente.

Los resultados y contribuciones fiscales obtenidos en 2024, junto con las subvenciones recibidas, están reflejados en las cuentas anuales consolidadas del GRUPO AUSA que se presentan a continuación:

		Beneficio Antes de Impuestos	Impuesto s/Beneficios	Beneficio Después de Impuestos	Impuesto s/Beneficios pagado	Subvenciones públicas recibidas
España	2024	10.613.923	2.436.333	8.177.589	1.183.544	896.466
	2023	10.340.708	2.366.541	7.974.166	664.587	338.995
Francia	2024	763.767	193.783	569.984	193.783	
	2023	1.315.860	332.435	983.425	332.435	
Estados Unidos	2024	2.827.941	813.725	2.014.217	813.725	
	2023	1.370.247	534.201	836.047	534.201	
Total	2024	14.205.631	3.443.841	10.7961.790	3.443.841	
	2023	13.026.815	3.233.177	9.793.638	1.877.542	

12. RELACIÓN DE ANEXOS

- Anexo I – Matriz de trazabilidad índice contenidos de la Ley 11/2018 /contenidos del EINF
- Anexo II – Análisis de materialidad

ANEXOS

Anexo I – Matriz de trazabilidad índice contenidos de la Ley 11/2018 /contenidos del EINF

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018. de 28 de diciembre por la que se modifica el Código Mercantil 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.

Contenidos propuestos en Ley 11/2018	Apartado del EINF	Indicadores GRI de referencia
ASUNTOS GENERALES		
Modelo de negocio		
Modelo empresarial	3. AUSA: la organización	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios GRI 102-7 Tamaño de la organización
Organización y estructura	3.2 La organización y sus señas de identidad	GRI 102-1 Nombre de la organización GRI 102-3 Ubicación de la sede GRI 102-7 Tamaño de la organización
Mercados en los que opera	3.3. El porfolio de productos y servicios	GRI 102-4 Ubicación de las operaciones GRI 102-6 Mercados servidos GRI 102-7 Tamaño de la organización
Objetivos y estrategias	2. Carta de Ramon Carbonell, CEO de AUSA	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios GRI 102-7 Tamaño de la organización
Factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	3.5 La propuesta de valor 3.6 El compromiso con la sostenibilidad	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios GRI 102-7 Tamaño de la organización
General		
Marco para la presentación del informe	1. Acerca de este informe de información no financiera	
Enfoque de gestión		
Descripción de políticas aplicadas	3.6 El compromiso con la sostenibilidad	GRI 103 Enfoque de gestión para cada uno de los ámbitos
Resultados de esas políticas	3.6 El compromiso con la sostenibilidad	GRI 103 Enfoque de gestión para cada uno de los ámbitos
Principales riesgos relacionados con las cuestiones	5. Gestión de riesgos	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
Gestión ambiental		
Introducción	7. Desempeño ambiental	GRI 103-1 Medio ambiente
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o compensar las emisiones de	7.1 Prevención y control de la contaminación. (*)	GRI 103-1 Contaminación

Contenidos propuestos en Ley 11/2018	Apartado del EINF	Indicadores GRI de referencia
carbono (incluye la contaminación acústica y lumínica)		
Economía circular		
Medidas relacionadas con la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de residuos	7.2 Gestión de residuos y promoción de la Economía circular	GRI 103-1 Economía circular GRI 301-2 Insumos reciclados GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	(**)	
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	7.3 Uso sostenible de los recursos	GRI 303-1 Insumos reciclados GRI 303-4 Vertidos de agua GRI 303-5 Consumo de agua GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura
Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia de su uso	7.3 Uso sostenible de los recursos	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen
Consumo directo e indirecto de las medidas energéticas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de las energías renovables	7.3 Uso sostenible de los recursos	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización GRI 302-4 Reducción del consumo energético
Cambio climático		
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la Empresa Cambio climático	7.4 Lucha contra el cambio climático	GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)
Objetivos voluntarios a medio y largo plazo establecidos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las medidas aplicadas con ese fin	7.4 Lucha contra el cambio climático	GRI 305-5 Reducciones de las emisiones de GEI
Protección de la biodiversidad		
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	7.5 Protección y restauración de la biodiversidad y ecosistemas	GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad
Impactos importantes en la biodiversidad derivados de actividades, productos o servicios	7.5 Protección y restauración de la biodiversidad y ecosistemas	GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad

Contenidos propuestos en Ley 11/2018	Apartado del EINF	Indicadores GRI de referencia
CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL		
Empleo		
Número total de empleados/as y distribución por país, sexo, edad y clasificación profesional	6.1 Perfil del empleado en AUSA	GRI 103-2 Enfoque de gestión del empleo GRI102-8 Información sobre empleados/as y otros trabajadores
Número total y distribución de las condiciones del contrato de trabajo	6.1 Perfil del empleado en AUSA	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados/as y rotación de personal
Promedio anual de contratos permanentes, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	6.1 Perfil del empleado en AUSA	GRI102-8 Información sobre empleados/as y otros trabajadores
Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	6.1 Perfil del empleado en AUSA	GRI 103-22 Enfoque de gestión del empleo
Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	6.1 Perfil del empleado en AUSA	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
Brecha salarial entre géneros, la remuneración de empleos iguales o promedio en la sociedad	6.1 Perfil del empleado en AUSA	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
Remuneración media de los consejeros y directivos por sexo	6.1 Perfil del empleado en AUSA	GRI 102-35 Políticas de remuneración GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
Aplicación de políticas que permitan a los empleados/as desconectarse del trabajo	6.1 Perfil del empleado en AUSA	
Número de empleados/as con discapacidades	6.1 Perfil del empleado en AUSA	
Organización del Trabajo		
Organización del horario laborable	7.5 Conciliación y organización del trabajo	GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura
Número de horas de absentismo	7.5 Conciliación y organización del trabajo	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes
Medidas para promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y las responsabilidades coparentales	7.5 Conciliación y organización del trabajo	
Salud y Seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo	7.3 Seguridad y Salud Laboral	GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura
Número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por sexo, frecuencia y tasa de gravedad por género	7.3 Seguridad y Salud Laboral	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

Contenidos propuestos en Ley 11/2018	Apartado del EINF	Indicadores GRI de referencia
Relaciones laborales		
Organización del diálogo social	6.6 Relaciones sociales	GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura.
Porcentaje de empleados/as cubiertos por convenios colectivos, por país	6.6 Relaciones sociales.	GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura. GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva.
Resultados de los convenios colectivos, especialmente en el ámbito de la salud y la seguridad	6.6 Relaciones sociales	GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consulta y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.
Formación		
Políticas de formación implementadas	6.2 Formación y desarrollo	GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura
Número de horas de formación por categoría profesional	6.2 Formación y desarrollo	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado
Accesibilidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidades	6.6. Igualdad de oportunidades y diversidad	GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres	6.6. Igualdad de oportunidades y diversidad	GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura
Medidas de planes de igualdad adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y de género	6.6. Igualdad de oportunidades y diversidad	GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades
Integración y accesibilidad universal para las personas con discapacidades	6.6. Igualdad de oportunidades y diversidad	GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades
Política contra todo tipo de discriminación y, cuando proceda, gestión de la diversidad	6.6. Igualdad de oportunidades y diversidad	GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades
INFORMACION SOBRE RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS		
Derechos Humanos		
Aplicación de procedimientos de Due Dilligence en la esfera de los derechos humanos, prevención de los riesgos de violación de los derechos humanos y cuando proceda, medidas para mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos.	4.4. Derechos Humanos	GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura
Denuncias de casos de violación de los derechos humanos.	4.4. Derechos Humanos	GRI 412 Evaluación de derechos humanos
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios	4.4. Derechos Humanos	GRI 412 Evaluación de derechos humanos

Contenidos propuestos en Ley 11/2018	Apartado del EINF	Indicadores GRI de referencia
fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relativas a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo, la eliminación del trabajo forzoso y la abolición efectiva del trabajo infantil.		
INFORMACION RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
Corrupción y soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	4.3 Prevención de la Corrupción y soborno y del blanqueo de capitales	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.
Medidas para combatir el blanqueo de capitales	4.3 Prevención de la Corrupción y soborno y del blanqueo de capitales	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.
Contribuciones a organizaciones sin fines de lucro	4.3 Prevención de la Corrupción y soborno y del blanqueo de capitales	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones
INFORMACION SOBRE LA SOCIEDAD		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la Empresa en el empleo y el desarrollo local.	10. Desempeño social	
Impacto de la actividad de la empresa en las poblaciones y territorios locales Compromiso social L11S002 Marco operativo interno 145 Las relaciones de la Empresa con los agentes de las comunidades locales y los canales de diálogo.	10. Desempeño social 10.2. Acciones de asociación.	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones. GRI 413 Comunidades locales
Asociaciones y acciones de patrocinio.	10.2. Acciones de patrocinio y contribución social.	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones.
Subcontratación y proveedores		
Inclusión de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales en la política de compras de la Empresa	9. Cadena de suministro	GRI 102-9 Cadena de suministro
Consideración de la responsabilidad social y ambiental en las relaciones con los proveedores y subcontratistas	9. Cadena de suministro	GRI 102-9 Cadena de suministro. GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores.

Contenidos propuestos en Ley 11/2018	Apartado del EINF	Indicadores GRI de referencia
Sistemas de vigilancia y supervisión y resultados relacionado	9. Cadena de suministro	GRI 102-9 Cadena de suministro
Relación con los consumidores		
Medidas para proteger la salud y la seguridad de los consumidores	8.3. La gestión de I+D y la seguridad de vehículo.	GRI 416-1 Salud y Seguridad de los clientes
Sistemas de reclamaciones	8.2. La gestión de reclamaciones y quejas.	GRI 418-1 Privacidad del cliente.
Quejas recibidas y resolución de las mismas	8.2. La gestión de reclamaciones y quejas	GRI 418-1 Privacidad del cliente.
Información fiscal		
Beneficios obtenidos por país	11. INFORMACION FISCAL	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido
Impuestos pagados sobre los beneficios	11. INFORMACION FISCAL	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido
Subvenciones públicas recibida	11. INFORMACION FISCAL	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno

(*) La contaminación lumínica no se considera un aspecto material para AUSA

(**) Debido a la naturaleza de nuestro negocio y en base a la evaluación de la materialidad, la información requerida sobre «desperdicio de alimentos» no se considera relevante para ser reportada.

Anexo II – Análisis de Materialidad

AUSA ha realizado un análisis de materialidad para identificar los aspectos más relevantes en los procesos relacionados con la sostenibilidad en los siguientes ámbitos:

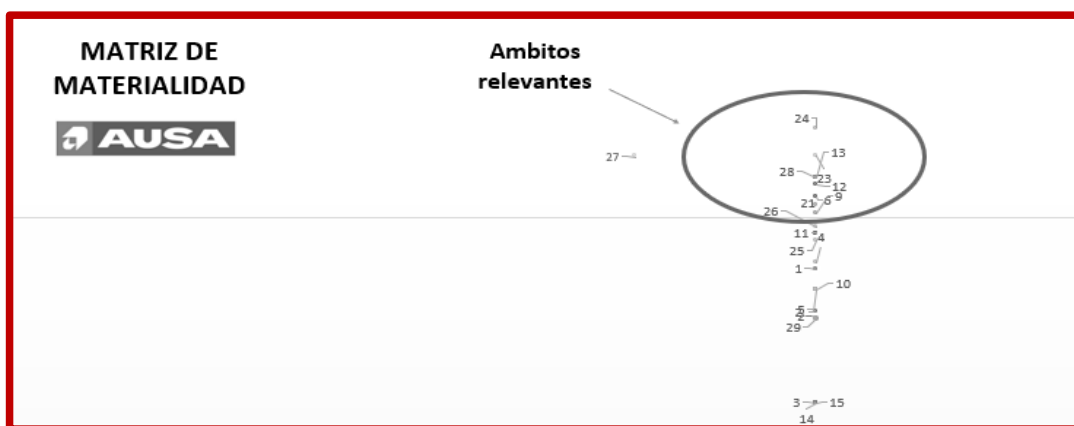
ÁMBITOS	ASPECTOS CONCRETOS
MEDIO AMBIENTE	• Consumo responsable de materias primas: pintura, envases, etc, • Consumo responsable de recursos naturales: agua (proceso productivo, climatización), combustibles (proceso productivo, climatización) • Lucha contra el cambio climático: Gases de Efecto Invernadero (GEI) (en todo el alcance de AUSA) + COVs (proceso productivo) • Gestión de residuos / Economía circular • Control de la contaminación ambiental : Atmosfera / vertidos / suelos / Ruido • Sustancias peligrosas • Eficiencia energética: autogeneración energética, climatización, eficiencia proceso productivo • Protección de la Biodiversidad y Medio Natural
PERSONAS	• Gestión laboral y contratación: contratos y beneficios. Feedback • Desarrollo capital humano: Formación y promoción • Organización del trabajo • Igualdad y Diversidad • Seguridad y Salud Laboral
CADENA DE SUMINISTRO	• Criterios de sostenibilidad en la contratación de proveedores • Supervisión y evaluación de proveedores bajo criterios de sostenibilidad
CLIENTES/ CONSUMIDORES	• Satisfacción / gestión de reclamaciones • Asesoramiento técnico al cliente • Seguridad en el uso del producto
SOCIEDAD/ COMUNIDAD	• Acción Social : recursos para proyectos directos o indirectos
INNOVACIÓN	• Innovación del producto. Desarrollo de nuevos productos • Innovación tecnológica
BUEN GOBIERNO	• Gobierno corporativo y transparencia • Código ético y conducta empresarial • Gestión de riesgos empresariales • Anticorrupción y soborno • Cumplimiento normativo: obligaciones, responsabilidades y nivel de cumplimiento • Transparencia y comunicación • Privacidad y Seguridad de la Información • Derechos Humanos

El análisis se ha elaborado teniendo en cuenta:

- Una **consulta interna** con la participación de representantes de las diferentes unidades organizativas del Grupo.
- Una **consulta externa** con la participación de diferentes Grupos de Interés de ámbito internacional:
 - Empleados/as
 - Clientes
 - Proveedores
 - Accionistas

Las conclusiones y resultados han sido desplegados en la Matriz de Materialidad agregada que refleja:

- **Pertinencia interna del conjunto de aspectos de sostenibilidad (importancia para AUSA - eje X de la matriz de materialidad)**
- **Pertinencia externa del conjunto de aspectos de sostenibilidad (importancia para los grupos de interés – Eje Y de la matriz de materialidad)**



En diversas secciones del informe se detallan también los aspectos materiales más relevantes:

ASPECTO MATERIAL RELEVANTE	SECCIÓN DEL INFORME
6. INFORMACIÓN AMBIENTAL	7. Desempeño ambiental
9. GESTIÓN LABORAL	6.5 Conciliación y organización del trabajo 6.6 Relaciones sociales 6.7 Compensación y beneficios
12. IGUALDAD Y DIVERSIDAD	6.4 Igualdad de oportunidades y diversidad
13. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	6.3 Seguridad y Salud Laboral
21. ACCIÓN SOCIAL	6.6 Relaciones sociales 10. Desempeño social
23. CÓDIGO ÉTICO DE CONDUCTA EMPRESARIAL	4.2 Código ético y de conducta

24. GESTIÓN DE RIESGOS EMPRESARIALES	5. Gestión de Riesgos
26. CUMPLIMIENTO NORMATIVO	6.3 Seguridad y Salud Laboral 4.2 El Código Ético y de Conducta
28. PRIVACIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	4.5 Actuaciones en materia de protección de datos 5. Gestión de Riesgos

El Análisis de Materialidad se constituye como un primer punto de partida y como enfoque válido para el desarrollo del presente Estado de Información No Financiera.

Es la base para complementar y dar continuidad a la gestión de riesgos y oportunidades que se puedan derivar de aquellos aspectos materiales resultantes de este análisis y que puedan requerir de actuaciones prioritarias.

Las cuestiones materiales planteadas no requieren una actualización anual por la propia evolución y dinámica de las mismas, sino que se propone una revisión a lo largo de ciclos más espaciados en función de las particularidades del negocio, cambios de contexto externo, y/o tendencias de las necesidades-expectativas de nuestros Grupos de Interés.

Las fuentes de información que permiten identificar asuntos materiales para nuestros grupos de interés se mencionan a continuación:

- Publicaciones de referencia de las organizaciones internacionales que influyen en el ámbito de la Sostenibilidad.
- Requisitos de Sostenibilidad que puedan expresar los clientes en el marco de las relaciones comerciales diarias de la empresa.
- Análisis y seguimiento de normas, estándares o iniciativas nacionales e internacionales que enmarcan requisitos o *best practice* sobre el comportamiento responsable de una empresa:
 - Estándares de Gestión normalizada IQnet-SR ISO 26001 / SGE 21
 - Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
 - Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y los Derechos Humanos
 - Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales
 - Directrices de la iniciativa mundial *Global Reporting Initiative* (G.R.I.) de presentación de Informes de sostenibilidad.

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El Consejo de Administración de Ausacorp, S.L. formula el Estado de Información no Financiera consolidado correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2024 que se compone de las hojas adjuntas número 1 a 78.

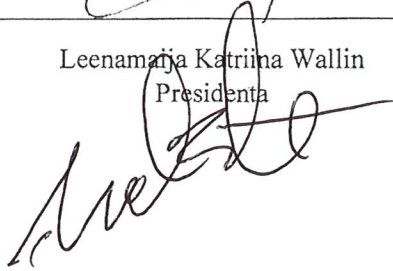
Barcelona, 28 de marzo de 2025
El Consejo de Administración



Leenamaija Katriina Wallin
Presidenta



Ramon Carbonell Santacana
Secretario



Michael Bruce Wilwer
Consejero



John Sinclair Verich
Consejero