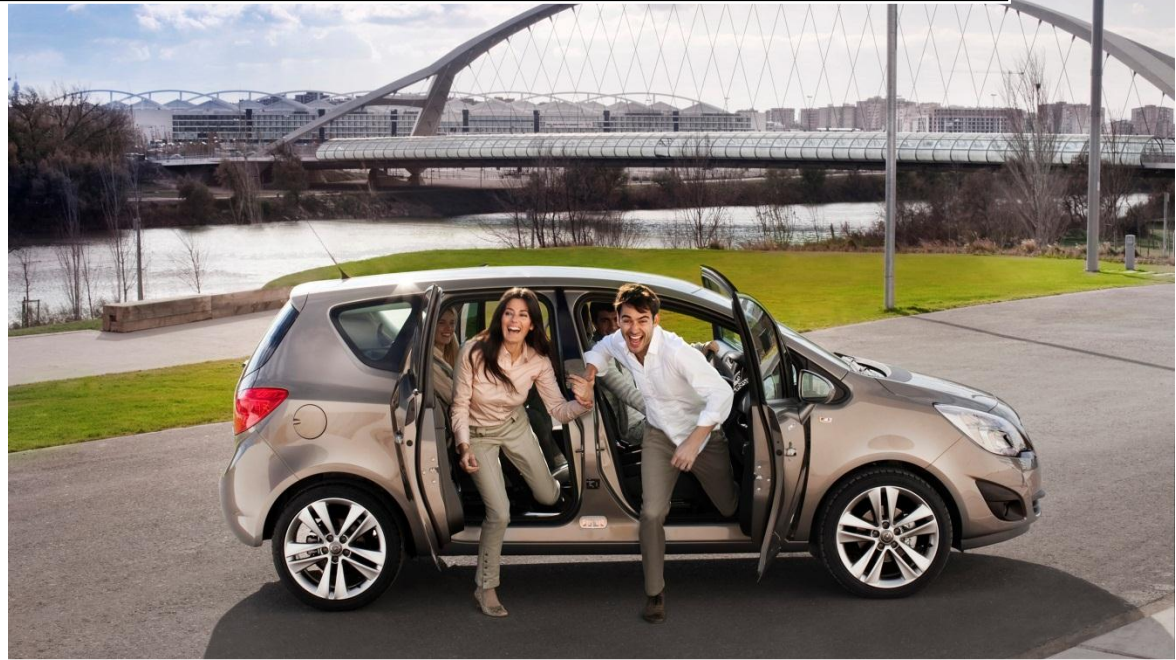


2011

SOSTENIBILIDAD EN MOVIMIENTO



MEMORIA DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL CORPORATIVA
GENERAL MOTORS ESPAÑA



GM España

PROCESO DE ELABORACIÓN MEMORIA

La primera Memoria de Responsabilidad Social Corporativa de GM España S.L.U muestra el compromiso que tenemos y hemos tenido siempre con el desarrollo sostenible.

Hemos querido “rendir cuentas” de nuestro comportamiento, para poder analizar en que punto nos encontramos y que camino queremos seguir. Las prácticas Responsables han sido y son parte de la estrategia de la organización, de nuestra forma de hacer las cosas, incorporadas ya a nuestra cultura, pero pensamos que ahora es el momento de mostrar a nuestros empleados, clientes, proveedores, autoridades públicas, y a la sociedad en general, el buen hacer de la compañía, con el objetivo de que estas buenas prácticas no se queden ahí, sino que sigan avanzando al mismo paso o quizás, un pasito por delante, que nuestro entorno.

Este informe sigue las pautas de nuestra empresa matriz General Motors que cuenta con un larga tradición en la realización de Memorias y se encuentra en sintonía con la Memoria de GM Company presentada en Diciembre de 2011. Se ha elaborado siguiendo las líneas directrices de Global Reporting Initiative de acuerdo con la guía G3 y la actualización G3.1 para Memorias de Sostenibilidad.

Nuestra memoria hace referencia al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2011 salvo en aquellos que expresamente se indica otro periodo. Los indicadores cuantitativos que se recogen, incorporan en algunos casos, datos comparativos de años anteriores para poder ofrecer una visión global de los mismos, salvo en aquellos casos en los que no se dispone de datos históricos, en cuyo caso se recoge en base a la información disponible en el momento de la publicación.

Es la primera memoria de responsabilidad social corporativa de GM España, no existiendo ninguna de carácter previo. Confiamos en poder elaborarla con una periodicidad anual, presentando en el segundo/tercer trimestre de cada año, los datos del año anterior.

La materialidad, la prioridad de los aspectos incluidos y la identificación de los grupos de interés se ha realizado de acuerdo a las definiciones propuestas por GRI.

La participación de todas las áreas de la Empresa y la implicación de todos los departamentos ha permitido dar cumplimiento a prácticamente todos los indicadores, lo que nos hace autocalificarnos con el nivel máximo A.

No obstante, queremos seguir mejorando cada día, y estamos abierto a todas aquellas ideas, sugerencias y comentarios que los lectores quieran hacer, sean o no grupos de interés, por ello ponemos a vuestra disposición el siguiente correo electrónico: teresa.sanz_lorenzo@gm.com

ÍNDICE

PRESENTACIÓN: Nuestra Compañía	pág. 8
Perfil	pág. 9
Organización	pág. 11
Visión GM	pág. 13
Misión GM España	pág. 14
Sistema GM-GMS	pág. 14
Ganar con Integridad	pág. 15
Conflicto de interés	pág. 16
Código de conducta	pág. 17
Awareline	pág. 17
Principios Sullivan	pág. 18
PRODUCTOS	pág. 19
Opel Corsa	pág. 20
Opel Meriva	pág. 21
Opel Combo	pág. 22
Tecnología	pág. 23
Sistema de Iluminación Adaptativa AFL	pág. 23
Tecnología star/stop	pág. 23
EcoFLEX	pág. 24
Combustibles alternativos	pág. 25
GLP y GNC	pág. 25
Hidrógeno	pág. 26
Eléctrico	pág. 27
Acuerdos de colaboración para facilitar la E-Movilidad	pág. 29
Calidad	pág. 30
Certificaciones	pág. 31
SOCIEDAD	pág. 32
Autoridades	pág. 33
Visitas institucionales	pág. 33
Colaboración con Organismos Públicos y Entidades	pág. 34
Adhesiones y reconocimientos	pág. 35
Colaboraciones con la Universidad	pág. 36
Estudiantes	pág. 37
Voluntariado en “El Refugio”	pág. 37
Foros y Congresos	pág. 38
Colaboración con accidentes e incendios	pág. 40
Aragón Worker’s Health Study	pág. 41
Medios de comunicación	pág. 42



EMPLEADOS	pág. 43
Beneficios	pág. 44
Seguro de Vida	pág. 44
Ayudas a disminuidos	pág. 44
Ventas a empleados	pág. 44
Leasing de vehículos	pág. 44
Descuentos comerciales	pág. 44
Transporte de empleados	pág. 45
Servicio de comedor	pág. 45
Iniciativas	pág. 46
Plan de sugerencias	pág. 47
Formación	pág. 49
Seguridad y prevención	pág. 50
Campañas de seguridad	pág. 51
Medidas especiales en el almacén de recambios	pág. 53
Simulacros y evacuación	pág. 54
Plan de actuación frente a emergencias y catástrofes	pág. 54
Seguridad en los desplazamientos internos	pág. 55
Comunicación con los empleados	pág. 56
Cuidado de la salud	pág. 57
Campañas	pág. 58
Programa de Ayuda al Empleado (PAE)	pág. 59
Programa de Orientación Familiar	pág. 59
Reubicación	pág. 60
Ergonomía	pág. 60
Laboral	pág. 61
Pausas	pág. 61
Evaluación de desempeño	pág. 62
Paga variable	pág. 62
Complemento Incapacidad	pág. 62
Matriz de reconocimientos	pág. 63
Reestructuración	pág. 64
Expedientes de Regulación de Empleo	pág. 65
Plan de Igualdad	pág. 66
Promoción Interna	pág. 67
Sindicatos	pág. 68
CLIENTES Y CONCESIONARIOS	pág. 69
Encuestas	pág. 70
Concesionarios	pág. 70
Vías de comunicación	pág. 71
Experiencias	pág. 72
Find-It	pág. 72
Smartphones	pág. 73
Concesionarios	pág. 74
Recambios	pág. 75

PROVEEDORES, CONTRATAS Y DISTRIBUIDORES	pág. 76
Introducción	pág. 77
Proveedores	pág. 77
Contratas	pág. 78
Reconocimiento a proveedores	pág. 78
Reconocimiento del Combo	pág. 79
Reuniones	pág. 79
Distribuidores	pág. 80
MEDIO AMBIENTE	pág. 82
Comité de ahorro de energía	pág. 83
ISO 14001 y EMAS III	pág. 84
Garantías de Origen	pág. 84
Reciclado de fin de producto	pág. 85
Medidas de ahorro	pág. 87
Cubierta fotovoltaica	pág. 87
Cogeneración	pág. 88
Tratamiento de aguas	pág. 88
Emisario de aguas	pág. 90
Reciclaje de embalajes	pág. 90
Bicicletas	pág. 91
Vehículos industriales eléctricos	pág. 91
Recogida de pilas	pág. 92
Exposiciones	pág. 92
Proyecto Tierra	pág. 93
ÍNDICE GRI	pág. 95
PACTO MUNDIAL	pág. 114

MENSAJE DE ANTONIO COBO, Director General.

General Motors ha sido refundada como nueva compañía, GM Company, y presenta un nuevo modelo de negocio competitivo y rentable, basado en la sostenibilidad, integrando las preocupaciones sociales, ambientales y económicas en las operaciones y en los productos, manteniendo un continuo ciclo de reinversión de los beneficios en la sociedad, y así queda patente en su Memoria presentada a final de 2011.

La Misión que tiene GM España en este contexto es *“fabricar, con la máxima calidad todos los vehículos que demande el mercado”* y debemos hacerlo con Pasión y con Responsabilidad, poniendo atención en nuestra manera de hacer las cosas y en nuestra manera de generar beneficios, porque estamos comprometidos con la ética, el medioambiente y las personas.

Por ello hemos realizado esta primera Memoria de Responsabilidad Social Corporativa, hemos querido analizar nuestro comportamiento y desempeño social, nos hemos esforzado en ser abiertos y transparentes, y estamos orgullosos de haber empezado este camino. Es sólo un primer paso, seguiremos mejorando y alcanzaremos la rentabilidad atendiendo las expectativas de calidad, éticas, sociales y medioambientales de nuestros grupos de interés, no sólo en relación a nuestros vehículos, sino también en las instalaciones, procesos productivos y en las decisiones de negocio. En particular, GM España adquiere el compromiso de:

- Aumentar la satisfacción de nuestros empleados, son nuestro mejor valor, y por ello fomentaremos su seguridad, formación, entrenamiento, participación y motivación, buscando políticas y prácticas laborales que cumplan este objetivo.
- Atender las demandas de nuestros clientes, anticipando sus necesidades, el cliente es el centro de nuestro negocio, por ello usaremos tecnologías que permitan ofrecer productos y servicios limpios y eficientes, para resolver el desafío de la nueva movilidad del siglo XXI.
- Mejorar nuestro desempeño ambiental y energético, a través de la evaluación de aspectos ambientales y revisión energética para reducir consumos de recursos naturales, emisiones de CO2 y producción de residuos.
- Minimizar riesgos potenciales sobre el medioambiente y las personas, con planes de emergencia revisados periódicamente y programas específicos, proporcionando un ambiente de trabajo sano y sin riesgos, la seguridad es nuestra prioridad.
- Considerar la Calidad como una actividad operativa prioritaria, determinando objetivos adecuados para medir la mejora continua de la eficacia y la calidad del proceso.
- Cooperar con las comunidades locales, colaborando con entidades gubernamentales y otras organizaciones e instituciones, para mejorar la calidad de vida en nuestro entorno.
- Cumplir con todos los requisitos legales y aquellos otros compromisos que se suscriban como los estándares internacionales más valorados. Actuando además, bajo principios éticos y responsables, yendo más allá del mero cumplimiento de la ley.
- Ser transparentes en la comunicación nuestros comportamientos y fomentar la participación de nuestros grupos de interés.
- Promover la aplicación de estos principios con aquellos con los que hacemos negocios y entre nuestros grupos de interés.

Creo que nuestros empleados, apoyados por la Dirección de la Compañía, son claves para la consecución de esta política, que contribuirá al desarrollo sostenible de nuestra Sociedad.

Tenemos una oportunidad de hacerlo y la aprovecharemos al máximo.



ENTREVISTA CON ARTURO COLÁS, Responsable de RSE.

¿Por qué han decidido presentar en el año 2011 la primera memoria RSE?

Se debe a que a pesar de los duros tiempos que estamos atravesando, en el que el sector del automóvil está siendo muy castigado, no podemos olvidar que tenemos una responsabilidad, social, económica y medioambiental que debemos mantener y potenciar independientemente de la coyuntura económica. Por ello, este documento quiere mostrar las buenas prácticas de nuestra empresa, que son muchas y muy variadas, para intentar concienciar a la sociedad y a otras empresas que la RSE es muy importante y no debe ser olvidada en tiempos difíciles.

Ahora que se ha elaborado el informe, ¿qué balance haría?

Ha sido una herramienta que nos ha permitido recoger las buenas prácticas de la empresa y plasmarlas en un único documento para poder valorar la importancia que tienen en su conjunto. Esta Memoria nos ayuda a ser más transparentes, nos marca unos claros objetivos y nos obliga a elaborarla al menos con periodicidad anual. Me alegra comprobar que lo estamos haciendo bien y que somos capaces de mejorar día a día en nuestro compromiso social y medioambiental.

¿Goza del impulso de la Alta Dirección esta iniciativa?

Si, de hecho, la Alta Dirección ha sido la impulsora de este proyecto. Aunque la idea parte de la Dirección, la consecución de un objetivo común es tarea y responsabilidad de todos los departamentos de la compañía e involucra directamente a todos los empleados, en todos los niveles. Queremos que nuestras políticas y actuaciones se rijan por comportamientos responsables en todas las facetas de la empresa y no solo en la actuación de un departamento de RSE.

¿Se puede invertir en RSE en tiempos de crisis?

Evidentemente, es una obligación ética y moral siempre, pero en tiempos complicados como estos, es cuando hay que cuidar a nuestros empleados, nuestros clientes y nuestro entorno para salir fortalecidos de esta situación.

¿Concluye con esta memoria su incursión en el mundo de la RSE?

No, esta memoria nos permite ver donde nos encontramos, analizar la situación, y nos permite continuar en esta senda. Queremos alcanzar la meta de que todos nuestros comportamientos sean socialmente responsables y trabajaremos para ello.

¿Cuáles son sus próximos retos en el área de RSE?

Seguir trabajando en estos y otros proyectos, sobre todo en las áreas de seguridad, salud de nuestros empleados, protección del medio ambiente, ahorro energético, transparencia y comunicación con nuestros empleados y otros grupos de interés y contribución al desarrollo de la comunidad en la que estamos asentados, Aragón.

PRESENTACIÓN: Nuestra Compañía

Los casi 30 años de existencia de la Planta de GM España en Figueruelas, son la historia de una planta industrial automovilística que ha estado en proceso constante de mejora, para la adecuación de las instalaciones a las tecnologías más innovadoras, a los diseños más avanzados, con las más altas cuotas de calidad posibles, en continua adaptación a nuevos métodos de trabajo para satisfacer la demanda de los mercados y dar cumplimiento a las expectativas de nuestros clientes, siempre pensando en nuestros empleados y en mejorar el entorno en el que desarrollamos nuestra actividad.



PERFIL

General Motors España, S.L.U. se instaló en Figueruelas (Zaragoza) en 1982 con el claro objetivo de fabricar un coche pequeño, para un nuevo mercado, cuyas demandas habían sido modificadas sustancialmente por la crisis del petróleo.



La Planta se encuentra situada en el Polígono Entrerriós, una zona industrial situada a 27 Km de Zaragoza. Se encuentra ubicada entre la margen derecha del río Ebro y la margen izquierda del río Jalón.

Se puede acceder a las instalaciones a través de la Carretera Nacional N-232, que comunica la ciudad de Zaragoza con Logroño; la autopista vasco-aragonesa AP-68, que conecta la zona norte del país con el Mediterráneo y la carretera de la Rivera del Jalón; además del acceso por ferrocarril para mercancías.

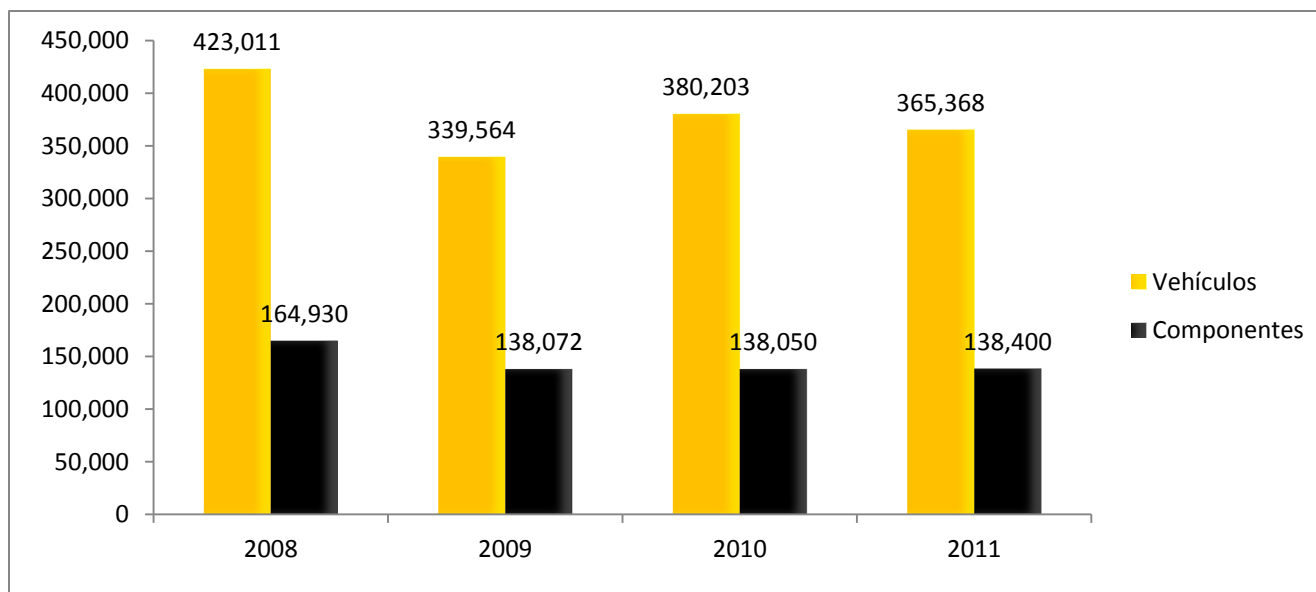
Existe otro centro de trabajo de GM en España, ubicado en Alcobendas, Madrid en

el que se encuentran las divisiones principales de Marketing, Comunicación y Relaciones Institucionales entre otras.

La Planta de Opel en Zaragoza, es muy importante para la industria del automóvil nacional, contribuyendo a colocar a España como tercer país productor de vehículos Europeo. Desde su inauguración, la fábrica de GM España se ha consolidado como un pilar básico de la economía de Aragón, por su volumen económico, número de empleados y la industria auxiliar que se ha creado en el entorno. La repercusión es importante por lo que ha supuesto en incremento del producto industrial bruto, generación de empleo, exportaciones, pagos por impuestos, desarrollo de la región, formación de las personas que integran la compañía, etc.

La actividad llevada a cabo en la Planta está clasificada dentro del sector de fabricación de material de transporte. El Código Nacional de Actividades Empresariales (NACE 2009) es el 0341, Fabricación de vehículos a motor. A lo largo de su historia la Planta de Zaragoza ha producido los modelos Corsa, Kadett, Astra, Tigra, Combo y Meriva.

En 2011 General Motors España, S.L.U. fabrica modelos Opel Corsa (3 y 5 puertas), Opel Combo (hasta noviembre) y Opel Meriva, cuyo modelo actual se comenzó a fabricar en Abril de 2010 en exclusiva. Además, se fabrican piezas y subconjuntos para otras plantas de GM (por ejemplo para la planta de Eisenach, Alemania).



La Planta Zaragozana se ha convertido en la planta de mayor volumen de General Motors con una capacidad anual de fabricación de 477.666 vehículos y 180.000 componentes. La producción de estos cuatro últimos años se muestra en el gráfico superior.

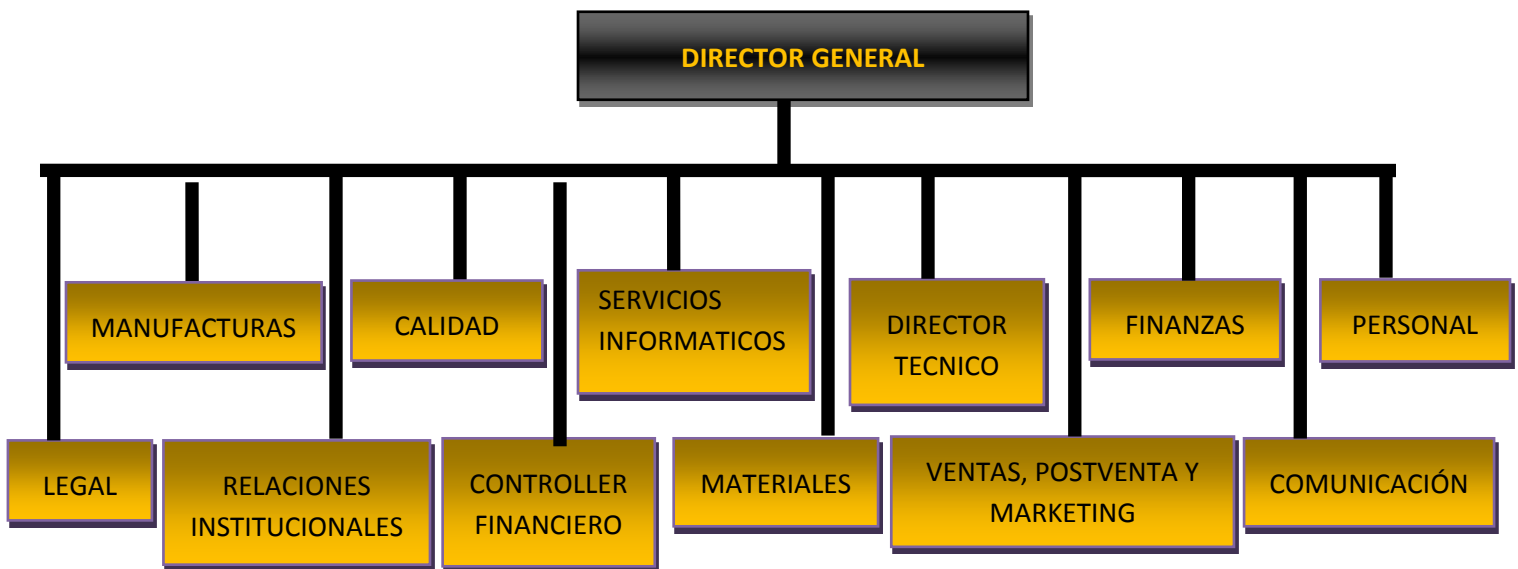
Ocupa una extensión de 3,10 km², siendo la superficie construida de 605.600 m². El resto se dedica a parking de coches acabados, aparcamientos para empleados, zonas verdes y viales internos de comunicación. Además, dentro de la Planta se sitúan dos entidades de la Corporación en la que se integra GM España: General Motors Europe Holdings, S.L. y General Motors Automotive Holdings, S.L. Estas entidades realizan actividades europeas de prestación de servicios financieros en GM España, incluyendo el control de costes, evaluación de proyectos y planificación financiera.

GM España pertenece al grupo europeo Opel/ Vauxhall, que tiene su sede en Rüsselsheim (Alemania). Opel es uno de los mayores fabricantes de automóviles en Europa y fue fundada por Adam Opel en 1862. Adoptamos su lema “Wir Leben Autos” (vivimos los autos) ya que refleja nuestra pasión por el automóvil en el trabajo diario. Expresa nuestra responsabilidad, nuestra intención y, por supuesto, nuestra confianza en el futuro.

A su vez, Opel Vauxhall se integra dentro de la Corporación multinacional de GM, refundada en 2009 bajo la denominación de GM Company. Su sede mundial se sitúa en Detroit y emplea alrededor de 202.000 personas en las principales regiones del mundo bajo un modelo de negocio que crea un círculo de auto-sostenimiento de la reinversión que impulsa la mejora continua del diseño del vehículo, la disciplina de fabricación, la fuerza de la marca, los precios y los márgenes de beneficio.

ORGANIZACIÓN

El funcionamiento de la Planta se estructura en distintas áreas, cuyos máximos representantes tienen funciones en la sede de Zaragoza y en paralelo reportan y/o poseen funciones a nivel europeo. Para comprender mejor su funcionamiento, el organigrama de la misma es una herramienta fundamental, tal y como se puede observar a continuación:



En la parte superior del organigrama se sitúa el Director General, Antonio Cobo, que es el máximo responsable de la planta zaragozana. Actúan como administradores solidarios Antonio Cobo y Enrico De Lorenzi (Director de ventas, postventa y marketing).

El Director General, es asesorado por un Comité de Dirección compuesto por los directores de las áreas detalladas en el gráfico. La participación de los empleados se detalla en el convenio colectivo, de tal forma que tanto el Presidente como el Secretario/a del Comité de empresa han de participar, por invitación del Comité de Dirección y al menos semestralmente, en las reuniones en las que por tratarse de

asuntos importantes y generales relacionados con el futuro de la Compañía y sus empleados, el Comité de Dirección lo considere conveniente. Al tratarse de una Sociedad Limitada Unipersonal, General Motors España no posee un número de consejeros externos a la empresa que colaboren en el equipo directivo.

Tal y como hemos comentado anteriormente, algunos de los máximos responsables atienden en paralelo funciones en la Planta y ocupan cargos europeos, por lo que todas las áreas de la empresa se gestionan no sólo por las directrices propias de la Planta, sino también por la normativa europea de Opel Vauxhall y de GM Company.

Gracias a la integración en General Motors Corporation, podemos disfrutar de una política de intercambio global de recursos humanos, buscando siempre los mejores profesionales, facilitando además el intercambio de conocimiento y experiencias para lo que existe la política de “expatriados” que facilita la movilidad internacional para puestos directivos. Por ello, en GM España hay directivos de otros países, al igual que desde España se ha enviado personal a otras sedes de General Motors.

Al equipo directivo se le exige una sólida formación (que puede suplirse en ocasiones con una experiencia equivalente demostrable) y un estilo de liderazgo no sólo orientado a los objetivos sino también a las personas. Como parte de la política de Recursos Humanos, se crean Planes de Sucesión, se realizan análisis de probabilidad de que puestos clave de la organización queden descubiertos por bajas imprevistas y se identifican a empleados de alto potencial, creando planes de carrera para retener a todas aquellos empleados con talento que

integran GM España.

El modelo de relaciones industriales que la Dirección y la Representación de los Trabajadores han desarrollado, implica el compromiso de facilitar una amplia y cumplida información al respecto, siempre dentro de los límites que aconseja la prudencia y el secreto profesional.

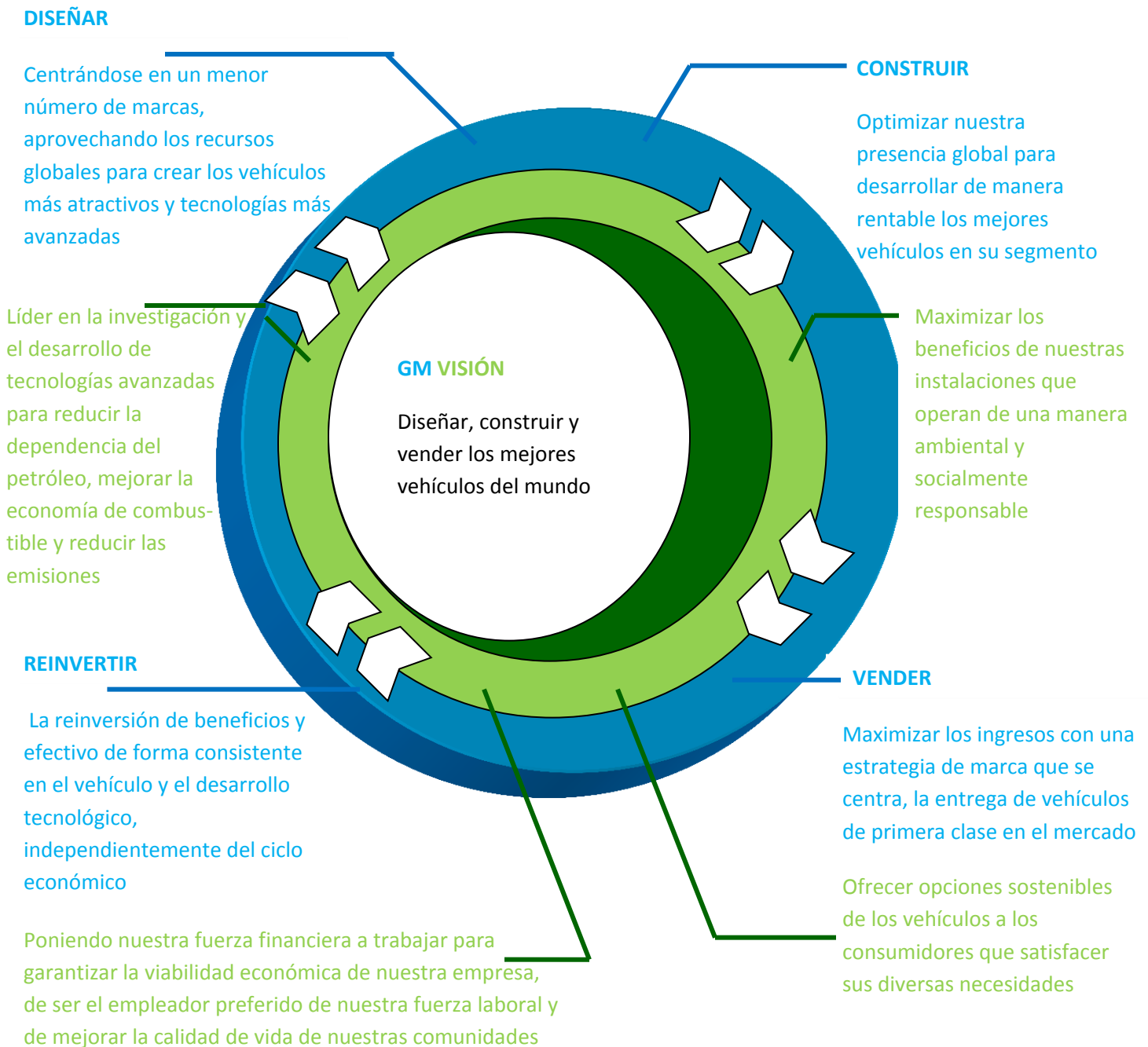
Mensualmente se informa al Comité de Empresa acerca del cumplimiento del programa de producción del mes anterior, el programa de producción previsto para el mes siguiente, plantilla por departamentos, resultados de auditoría de calidad, evolución del absentismo por áreas y horas extraordinarias realizadas por departamentos.

El Comité de Empresa es informado previamente a la introducción y desarrollo de nuevos sistemas de organización del trabajo, programas de inversión y proyectos, modificaciones importantes en procesos e instalaciones, innovaciones en productos a fabricar, nuevas tecnologías..., así como cualesquiera otras informaciones que son de su interés.



VISION GM

El modelo de negocio corporativo que influye directamente en GM España, crea un ciclo de auto-sostenimiento y reinversión que impulsa la mejora continua en el diseño del vehículo, en la fabricación, la fortaleza de la marca, los precios y mejora de los márgenes. Como resultado, hemos posicionado a la empresa para ser rentable a través de los ciclos económicos variantes. También se han alineado nuestro modelo de sostenibilidad con nuestro modelo de negocio para fomentar la integración entre los dos y para apoyar un ciclo similar de reinversión sostenible.



MISIÓN GM ESPAÑA

La misión de GM España es fabricar con la máxima calidad, todos los vehículos que demande el mercado. Para cumplir dicha misión, la Compañía ha determinado una serie de valores como son la seguridad, la pasión por la calidad, el entusiasmo del cliente, la integridad, la mejora continua y el respeto a las personas. Estos valores se

trasladan y fomentan entre los empleados, para crear una fuerte cultura de empresa.

Esta misión forma parte de un objetivo más amplio, compartido con la visión de GM de diseñar, construir y vender los mejores vehículos del mundo.

SISTEMA GM-GMS

El proceso de producción de GM está basado en el sistema GM-GMS que establece 5 principios básicos : personas involucradas (trabajo en equipo, salud y seguridad..), estandarización (organización del puesto de trabajo, gestión visual...), calidad en el proceso (control y verificación del proceso, información y retroinformación...), corto periodo de fabricación (embalajes pequeños, almacenamiento temporal del producto “FIFO”,...) y mejora continua (resolución de problemas, diseño sencillo de herramientas y equipos,...).

A su vez, establece de manera visible los objetivos del negocio, BPD –Business Plan Deployment, haciendo el despliegue de estos objetivos a todos los niveles de la organización, llegando hasta los trabajadores de línea, y además, dota de los recursos necesarios para la consecución de los objetivos establecidos.

El sistema de tableros BPD despliega los 5 objetivos del negocio: seguridad, calidad, costes, productividad y personas, a través del cual se van evaluando el cumplimiento de estos objetivos a la vez que cumple un segundo propósito, que es que todos los empleados se involucren y sean



concedores de la evolución y mejora continua de la compañía.

Para ayudar a comprender a toda la plantilla este sistema de gestión GM-GMS, se realizan distintas actividades de formación durante todo el año, concretamente durante el 2011 se realizaron 29 cursos de este tipo.

GANAR CON INTEGRIDAD

La integridad es algo que vivimos día a día en GM. Hacer lo correcto es crucial para nuestra reputación y nuestro éxito, por ello, la integridad marca las pautas de nuestras decisiones, nuestro trabajo y nuestro compromiso para liderar con el ejemplo. La integridad traspasa fronteras e idiomas, y fomenta una cultura que exige y respalda una correcta conducta empresarial.

Actuar con integridad significa comunicar nuestros resultados con transparencia, honestidad y precisión. Significa respetar cuidadosamente nuestras políticas y controles internos. Significa entender y cumplir con nuestras responsabilidades legales. Y significa competir respetando las reglas y asegurándonos de que nuestros actos reflejen nuestras palabras.

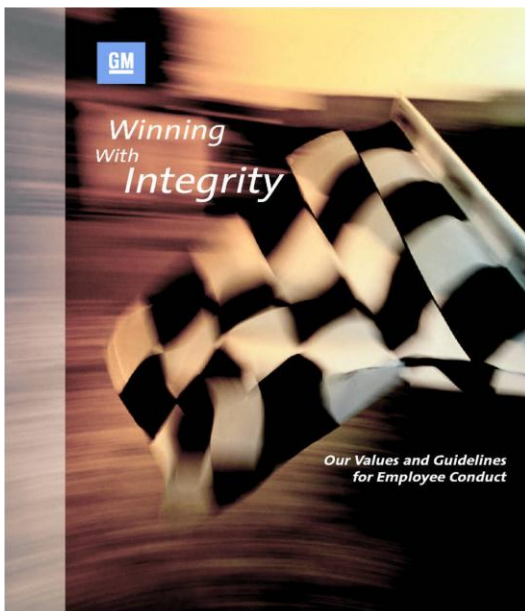
La publicación de las directrices, “Ganar con Integridad”, presenta las políticas y compromisos que marcan nuestra conducta empresarial a nivel mundial. Los trabajadores de GM España deben leerla

cuidadosamente y seguir sus directrices de forma consistente, por lo que debe ser firmada por todo el personal directivo.

Estas directrices están diseñadas para ayudar a los empleados de GM a comprender y cumplir con las obligaciones fundamentales que son de vital importancia para nuestro éxito. Algunas de ellas son obligaciones legales. Otras obligaciones surgen de políticas que GM ha establecido para asegurar que nuestras acciones coincidan con nuestros valores principales y prioridades culturales. El cumplimiento de ambos tipos de obligaciones es de vital importancia para nuestra meta de ganar con integridad.

Hacemos todo lo posible para actuar con integridad personal e institucional en el lugar de trabajo, en el mercado y en las comunidades en las que vivimos. Debemos entender y aplicar nuestros valores y políticas para garantizar que competimos y ganamos con integridad.

Estas directrices se aplican a todo el personal, divisiones y subsidiarias de General Motors. Dentro de estas directrices se consideran empresas subsidiarias a aquellas compañías de las que General Motors, directa o indirectamente, es propietaria de más del 50% de las acciones con derecho a voto o ejerce un control administrativo. Algunas de estas secciones se aplican también a consultores, agentes, representantes de ventas, distribuidores, contratistas independientes y contratistas cuando actúan en representación de General Motors.



Conflicto de interés

Además existe en la empresa un Código para resolver los posibles conflictos de intereses. En él, se detalla como la organización no deberá recibir ventaja o desventaja alguna derivada de las relaciones personales de sus empleados, y en caso de existir algún posible conflicto de interés, cualquier trabajador conocedor del hecho debe comunicarlo a la organización para que un tercero imparcial dirima sobre el posible conflicto.

En dicho Código se detallan los posibles conflictos de interés, tales como las relaciones con proveedores, intereses en otros negocios, recepción de regalos o bonificaciones por parte de terceros interesados en la empresa, etc.

Este procedimiento establece los pasos a seguir para solucionar las situaciones comprometidas que puedan surgir.

También nos esforzamos en mantener ambientes de trabajo libres de discriminación, hostilidad y acoso físico o verbal, respetando edad, raza, color, género, religión, nacionalidad, capacidades diferentes, orientación sexual, identidad/expresión de género. Así se reconoce a todos los empleados de GM España el derecho a un ambiente de trabajo libre de conductas irrespetuosas.

El objetivo principal de General Motors España es proteger la salud y seguridad de cada empleado, lo que significa seguir los procedimientos para reducir los riesgos de accidentes utilizando los equipos de manera segura. A su vez, implica seguir las prácticas de seguridad e informar si existe algún problema, no sólo en el ámbito interno de la empresa sino también en la vida cotidiana de los empleados.



CÓDIGO DE CONDUCTA

En última instancia, actuar con integridad significa responsabilizarnos de nuestro trabajo y nuestra conducta como empleados de GM. Esto requiere, especialmente ahora, un compromiso por parte de cada miembro del equipo de GM.

En GM España existe un Código de Conducta Laboral que trata de mantener un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, la ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y

legítimos intereses de trabajadores y empresa.

Cuando se producen incumplimientos de estos principios la Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el Código de Conducta.

En dicho código aparece detallado los tipos de faltas que existen y su gravedad, así como las sanciones correspondientes.

AWARELINE

La compañía está comprometida a mantener una cultura que promueva la prevención, detección y resolución de malas conductas. Por ello, cada empleado tiene la obligación de reportar potenciales malas conductas a través de los canales internos establecidos o si quiere hacerlo de forma anónima lo puede realizar a través del sistema "Awareline".

El sistema "Awareline" se compone de cinco vías de comunicación de carácter anónimo entre la empresa y el empleado para detectar conductas incorrectas o conductas no éticas que sucedan en la Planta. La comunicación puede establecerse por vía telefónica, fax, página web, correo electrónico y por correo postal.

Además existe una política denominada "No- Represalias" destinada a proteger a los empleados de la compañía de represalias que puedan surgir por manifestar preocupaciones de buena fe.

Las quejas o reclamaciones pueden ser individuales o colectivas y todos los trabajadores podrán elevar sus quejas o reclamaciones individuales a la Supervisión, sin perjuicio de su derecho a formularlas a través del Comité de Empresa.



***Report with Confidence.
Empower Integrity.***

PRINCIPIOS SULLIVAN

Se trata de un código de conducta empresarial, desarrollado originalmente por el ex miembro de la Junta de General Motors Corporation Dr. Leon Sullivan en 1977, que se aplica en las empresas de la compañía.

- Expresamos nuestro apoyo a los derechos humanos universales y, en particular, aquellos de nuestros empleados, las comunidades en las que operamos y las partes con las que hacemos negocio.
- Promover la igualdad de oportunidades para nuestros empleados en todos los niveles de la empresa con respecto a las cuestiones como el color, raza, género, edad, origen étnico o las creencias religiosas. No aceptamos la explotación de los niños, el castigo físico, el abuso de mujeres, la servidumbre involuntaria u otras formas de abuso.
- El respeto de libre asociación voluntaria de nuestros empleados.
- Compensar a nuestros empleados para que puedan satisfacer al menos sus necesidades básicas y proporcionar la oportunidad de mejorar sus habilidades y capacidades a fin de elevar su condición social y oportunidad-des económicas.
- Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable, proteger la salud humana y el medio ambiente, y promover el desarrollo sostenible.
- Promover la competencia justa incluyendo el respeto por la propiedad industrial y otros derechos de propiedad, y no ofrecer, pagar o aceptar sobornos.
- Trabajar con los gobiernos y las comunidades en las que desarrollamos nuestra actividad, para mejorar la calidad de vida en esas comunidades, sus necesidades educativas, culturales, económicas y sociales, y tratar de proporcionar oportunidades de formación a trabajadores procedentes de entornos desfavorecidos.
- Promover la aplicación de estos principios con aquellos con quienes hacemos negocios.
- Ser transparentes en nuestra implantación de estos principios y las informaciones que demuestran públicamente nuestro compromiso con ellos

PRODUCTOS

General Motors fabrica vehículos con tecnología e ingeniería innovadoras a precios competitivos. Las distintas marcas ofrecen a sus clientes una amplia gama de vehículos que se distinguen por un diseño dinámico, versátil, eficiente y por la diversión de la conducción. Las líneas de productos son muy amplias ya que GM Corporación cuenta con diferentes marcas: Chevrolet, Buick, GMC, Cadillac, Holden, Jiefang, Wuling, Baojun, Vauxhall y Opel.

La Planta de Figueruelas de GM España, fabrica vehículos de la marca Opel y por ello vamos a prestar más atención a los vehículos de dicha marca, ya que son los que se comercializan y distribuyen a través de su red de concesionarios.



OPEL CORSA

Desde 1982, que se inició en la Planta de Figueruelas la producción del nuevo automóvil Opel Corsa, éste no ha parado de evolucionar.

El motor de este modelo inicial que tan sólo gastaba 6,6 litros de combustible cada 100 km, suscitó rápidamente el interés de los consumidores. Tan sólo un año después de su nacimiento se convirtió en el vehículo más exportado de España. Este modelo tan vinculado a la fábrica de Figueruelas ha experimentado numerosas mejoras en su diseño, equipamiento, funcionalidad, etc... a lo largo de su producción. El modelo actual disponible en 3 y 5 puertas posee un nuevo corazón y nuevos músculos ofreciendo un sistema de propulsión revitalizado line-up que reduce el consumo de combustible y las emisiones de CO₂

hasta en un 13% y la potencia del motor es superior a la mayoría de versiones similares o comparables en su segmento.

Además se han incorporado avances en el chasis y la dirección, que mejoran la comodidad y la agilidad. El nuevo aspecto sigue el diseño de Opel y le da al Corsa una expresión más deportiva y más potente.

El nuevo modelo ecoFLEX (95 CV/70 kW), en particular, combina la potencia con emisiones de CO₂ excepcionalmente bajas de tan sólo 94 g/ km (3,5 l diesel/100 km). En el otro extremo de la escala, la versión OPC ofrece el placer de conducción de los conductores deportivos con 192 CV/142 kW.



OPEL MERIVA

El Meriva ya fue pionero en un nuevo segmento con su primera generación. Posteriormente, el Meriva OPC, con un potente motor turbo de 180 CV y una velocidad máxima de 222 km/h se situaba como el primer monovolumen pequeño de diseño deportivo. La segunda generación del Opel Meriva se puso en marcha en abril de 2010 y está estableciendo nuevos estándares en la versatilidad del automóvil con una multitud de características únicas, diseñado para utilizar el espacio disponible con la mayor flexibilidad posible, y todo ello incluido en un diseño único y contemporáneo.



El nuevo Opel Meriva, modelo que se fabrica en exclusiva en la Planta de Zaragoza, se hacía realidad el día 6 de Abril de 2010, cuando se inicia su producción. Atrás quedaba el primer modelo después de 1.064.281 unidades fabricadas. Durante el año 2011 ha sido líder en ventas en su segmento.

Con este nuevo modelo Opel extiende su papel de líder en el segmento de los monovolúmenes, con una nueva dimensión en el acceso a las plazas traseras; las puertas FlexDoor ancladas en sentido contrario, siendo una primicia en este segmento.

A principios de 2011 el Opel Meriva recibió el premio “Coche del Año de los lectores 2011” otorgado por la Editorial Prensa Ibérica, La Vanguardia y Autofácil, con más del 30% de los votos emitidos. Los más destacados directivos de las principales firmas del sector asistieron a la entrega de estos premios que ya se han convertido en una cita ineludible para el mundo del motor.

Este premio, además de ser un reconocimiento a los productos de GM España, significa un gran reconocimiento al trabajo en equipo, a la calidad, al compromiso, a la flexibilidad y profesionalidad de la plantilla.



El Meriva también ha recibido el Premio Internacional al Diseño, que concede la prestigiosa revista Autobild o, más recientemente, el Volante de Oro en la categoría de Compactos. Además el Opel Meriva ha sido Pódium en el Coche del Año de ABC 2011, lo que da muestra de la gran aceptación que han tenido las innovaciones que aporta al segmento, en todos los ámbitos del periodismo especializado en motor.

OPEL COMBO

La furgoneta de reparto Combo ofrece hasta 3.200 litros de espacio convirtiéndose así en un vehículo muy práctico y cómodo, que ofrece las prestaciones de un confortable turismo para disfrutar del ocio, a la vez que preserva en su totalidad las características de un auténtico comercial para usos profesionales. Está disponible con dos common-rail turbo diesel, un motor de gasolina TWINPORT, y una especialmente económica y ambientalmente compatible 1.6 CNG unidad de gas natural. Hasta el pasado mes de noviembre la fabricación de este vehículo se realizaba en la planta zaragozana.

El modelo que ha dejado en producirse en Zaragoza, desde noviembre de 2011, ha supuesto para el lanzamiento del nuevo Combo que lo sustituye, la creación de una Joint Venture con Fiat para su fabricación, así como una reducción de capital humano en la Planta que se ha gestionado de manera responsable a través de un expediente de regulación de empleo negociado y consensuado con la representación de los trabajadores y aprobado por la Autoridad laboral, sin que haya supuesto extinciones de empleo no voluntarias.

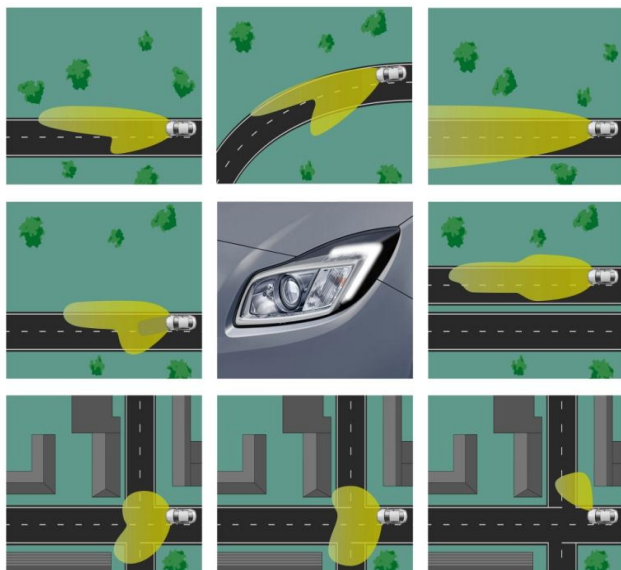


Foto del nuevo Opel Combo

TECNOLOGÍA

Nuestros modelos utilizan las novedades más avanzadas en tecnología, lo que hace que nuestros clientes tengan coches más seguros y más respetuosos con el medio ambiente.

Sistema de Iluminación Adaptativa-AFL



La organización independiente de consumidores Euro NCAP (Programa Europeo de Evaluación de Coches Nuevos), ha otorgado su premio Avanzado a Opel por el seguro sistema de iluminación AFL (Sistema de Iluminación Adaptativa). El sistema AFL+ asegura la visibilidad óptima. El sistema equipa faros bixenón de descarga de gas con distribución variable del haz de iluminación en anchura, dirección y alcance, para circular por ciudad, zonas peatonales, carreteras o autopistas. Todo esto se complementa con las funciones de luz de climatología adversa, la luz dinámica de curva, la luz de giro, el asistente de luces

largas y las luces diurnas con diodos LED. Los sensores y el software comprueban continuamente los alrededores del vehículo, el tráfico y las condiciones meteorológicas, de forma que el sistema active la función de iluminación más apropiada a cada circunstancia.

Tecnología start/stop

Se trata de una tecnología relativamente sencilla que consiste en parar el motor cuando se detiene el coche para así minimizar el consumo de carburante, las emisiones y los ruidos en el agobiante tráfico de la ciudad.

Su funcionamiento es el siguiente: el sistema para el motor cuando se detiene y lo arranca automáticamente y sin intervención especial del conductor cuando hay que reanudar la marcha. Al llegar, por ejemplo, a un semáforo o cualquier situación que exija detener el coche, el motor se para automáticamente en cuanto el conductor pone punto muerto y levanta el pie de embrague. Para que vuelva a arrancar es todavía más sencillo, simplemente engranar la marcha, pisar el acelerador y continuar.



EcoFLEX

EcoFLEX es el nombre dado por Opel a las variantes de un modelo de series, que son especialmente bajos en el consumo, sin hacer ninguna concesión en términos de placer de conducción y seguridad.

Opel continúa esforzándose por alcanzar su reto de reducir el consumo de combustible y las emisiones. La marca está comprometida en trabajar en una serie de innovaciones que reduzcan y, en último caso, desplacen la dependencia del petróleo, minimizando las emisiones de CO₂ y fomentando la diversidad energética. La estrategia ecológica diseñada para alcanzar estos objetivos se denomina e-mobility unlimited.

Más allá del desarrollo a medio y largo plazo de vehículos eléctricos de autonomía extendida, de eléctricos puros y de hidrógeno, Opel trata de poner en práctica una estrategia medioambiental integral centrada en la reducción de las emisiones

de CO₂ a corto plazo.

La denominación EcoFLEX se da a cada versión de las diferentes gamas de Opel que ofrecen la mejor economía de consumo y, en consecuencia, las menores emisiones.

En el Opel Corsa 1.3 CDTI ecoFLEX destaca la filosofía de Opel de la construcción de coches ecológicos a precios asequibles sin ninguna reducción en la diversión que produce conducir. En combinación con la tecnología Star/Stop hace especialmente eficiente en el Corsa ya que es un vehículo muy apto para el uso en ciudad lo que permite reducir las emisiones en un 8,7%. En promedio, consume 3,5 litros de diesel cada 100 km y emite sólo 94g/km de CO₂.

A mediados de año, el equipo inscrito por GM España ganó la 3ª edición del Eco Rallye Vasco Navarro, con un Corsa de estas características.



COMBUSTIBLES ALTERNATIVOS

Debemos reducir nuestra dependencia de un recurso natural limitado como es el petróleo, por lo que buscamos nuevas alternativas más sostenibles y menos contaminantes, en base a ello se han desarrollado varias alternativas para dar satisfacción a las necesidades de nuestros clientes.



GLP y GNC

El autogas (GLP) y el gas natural comprimido (GNC) son alternativas recomendables y cada vez más demandadas frente a la gasolina y el diesel. Opel responde al interés creciente por el autogas con variantes del GLP del Meriva, Astra, Astra Sports Tourer, Zafira Tourer e Insignia, y la continuación del Corsa GLP Ecoflex.

El GNC es incluso más ecológico y económico que el GLP. Además puede obtenerse también a partir de biomasa o de electricidad generada en instalaciones fotovoltaicas y eólicas, con lo que las emisiones de CO₂ de un vehículo GNC sólo son equiparables a las obtenidas con la movilidad eléctrica. Respecto a la autonomía, GM marca un nuevo record con el Zafira Tourer, que logra 530 km sólo con GNC gracias a su innovador depósito. Esto representa un 25 % más que el modelo anterior.





Hidrógeno

La cuarta generación de vehículos de pila combustible de Opel se llama HydroGen4. Este vehículo tiene cero emisiones, y de su tubo de escape sólo sale vapor de agua.

La pila de combustible HydroGen4 está formada por 440 células conectadas en serie donde el hidrógeno reacciona con el oxígeno del aire. No se produce combustión. En su lugar la reacción electroquímica produce la electricidad para impulsar el motor eléctrico. El único subproducto es el agua sin emitir ningún tipo de producto o componente tóxico.

La pila produce 73 kW (100 CV), con una velocidad máxima de 160 km/h y una autonomía de 340 km.

Por otra parte, cabe reseñar que desde el 23 de Diciembre de 2003 GM España es miembro fundador de la Fundación del Hidrógeno de Aragón.

Este programa de investigación es muy importante para la sede aragonesa tal y como se pudo observar la inauguración de la segunda hidrogenera de Aragón a manos del Presidente de General Motors Europa, Nick Reilly. De hecho, el trayecto entre Zaragoza y el parque tecnológico de Walqa en Huesca fue realizado en un vehículo HydroGen4. El vehículo consumió menos de un kilogramo de hidrogeno en el trayecto con la única emisión de vapor de agua.

Eléctrico

Con el lanzamiento del Ampera a finales de 2011, Opel ha creado un nuevo segmento de automóviles en el mercado de la Unión Europea. El Opel Ampera es el primero casi sin emisiones eléctricas adecuado para el uso diario. No hay necesidad de preocuparse de ser abandonado a su suerte por una batería vacía gracias al concepto “autonomía extendida”.

La batería del Ampera se puede cargar completamente en casa con una toma de 230-voltios en menos de ocho horas. La energía para distancias entre 40 y 80 kilómetros es proporcionada por una batería de litio-ion de 16 kWh. Siempre que el Ampera está impulsado exclusivamente por la electricidad de la batería, tiene 0 consumo de gasolina y de emisiones. Para distancias más largas la electricidad es proporcionada por un motor de gasolina que actúa como un generador. Esto garantiza sin problemas la conducción sin paradas para cargar, alcanzando los 500 kilómetros y elimina por tanto “la ansiedad

de la autonomía”.

En la actualidad, los vehículos con propulsión eléctrica se dividen en los siguientes grupos: los vehículos híbridos enchufables, que tienen como principal fuente de energía el petróleo y los eléctricos puros, que tienen la limitación de la autonomía. General Motors ha creado para Opel y Chevrolet un nuevo grupo de automóviles eléctricos, los Eléctricos de Autonomía Extendida, que tiene las ventajas de los eléctricos sin sus desventajas.

El nuevo Opel Ampera es un vehículo eléctrico con autonomía extendida (E-REV). Funciona siempre con electricidad, lo que lo diferencia de los actuales híbridos estándar.

El Opel Ampera funciona con un pack de batería de iones de litio de 16 kWh formado por más de 200 células de iones de litio. Este tipo de batería proporciona una relación energía/peso mayor que las baterías de NiMH de los actuales coches híbridos.



La autonomía de la batería es de 40-80 km por lo que Ampera incorpora un motor compacto de gasolina capaz de alimentar el motor eléctrico al mismo tiempo que carga la batería. Además los frenos regenerativos son capaces de aprovechar la energía de frenada para recargar la batería.

La comercialización se inició a finales de 2011, convirtiendo al Opel Ampera en el primer vehículo eléctrico de autonomía extendida (E-REV) que saldrá al mercado europeo.



Este nuevo modelo ha recibido ya numerosos galardones en 2011. Entre ellos es necesario destacar que obtuvo más de los puntos necesarios para lograr la máxima evaluación en todas las categorías, incluido la protección de ocupantes, la seguridad de los niños, la protección de peatones y los sistemas de seguridad en el premio Euro NCAP, que obtuvo Cinco Estrellas en la categoría. Convirtiéndose así en el primer coche probado por Euro NCAP que ha obtenido la máxima puntuación en las pruebas de coche de impacto.

Otro galardón a reseñar es el Premio Internacional ECOBEST otorgado por el jurado de AUTOBEST, compuesto por periodistas líderes en toda Europa, presentaron el prestigioso galardón. Los 15 jurados, que representan un mercado de más de 300 millones de personas, premiaron el revolucionario sistema de propulsión.



Este galardón es una evidencia más de que el concepto E-Movilidad respetuoso con el medio ambiente para uso diario funciona correctamente.

A finales de año, el Opel Ampera ha recibido por segundo año consecutivo el premio alemán "Auto Trophy" en la categoría de coches eléctricos. El Ampera consiguió el 40,2% de los votos entre los 100.000 lectores de la revista del motor.

Además, el Ampera ha sido finalista en 2011 del "Car of the Year", el premio de mayor prestigio en Europa, a la espera de la votación final en 2012.

Con el próximo lanzamiento del Ampera en 2012 y como empresa comprometida con el medio ambiente GM España tiene la intención de incorporar a sus instalaciones estaciones de carga para vehículos eléctricos.

Acuerdos de colaboración por facilitar la E-Movilidad

GM España ha firmado una serie de acuerdos de colaboración para poder hacer realidad la puesta en marcha de los sistemas menos contaminantes en el país. Ha firmado un acuerdo con **Endesa** para el desarrollo de la movilidad eléctrica. Ambas sociedades están interesadas en el desarrollo del vehículo y movilidad eléctrica, como una de las vías para potenciar la lucha contra el cambio climático y contribuir al éxito de los objetivos de sostenibilidad y desarrollo económico así como la creación de valor para sus accionistas.

GM y **Europcar** también han firmado un acuerdo para ofrecer el Opel Ampera como coche de alquiler. Ambas compañías unen sus fuerzas para facilitar la introducción y expansión de la movilidad eléctrica, ampliando el número de personas que podrán disfrutar de los beneficios de la movilidad eléctrica.

General Motors España e **Ibil Gestor**, empresa de carga de vehículos eléctricos, han firmado un convenio de colaboración comercial para la promoción de la venta de vehículos eléctricos de Opel y la instalación de puntos de recarga por parte de Ibil, que den servicios en el ámbito público y privado.

Los concesionarios de Opel también contarán con los servicios de Ibil como proveedor principal en sus instalaciones. De esta forma, se mejora la red de puntos de recarga para los propietarios de los vehículos eléctricos de Opel.

También se ha firmado un acuerdo similar con **Iberdrola** con el objetivo de suministrar soluciones de recarga para el Opel Ampera. Mediante este plan, la compañía ofrece al cliente, la compra de vehículos eléctricos y su financiación, la instalación del punto de recarga y el suministro de energía 100% renovable.



CALIDAD

La calidad es un aspecto imprescindible para GM España, tanto que se refleja en la Misión de la empresa, lo que implica un compromiso claro con la misma y es coherente con la política y estrategias globales de General Motors. Es una forma de vivir, de entender el producto, el sistema de manufacturas y al cliente. Estos estándares de calidad se aplican también a proveedores que participan en el proceso productivo, de tal forma que durante todo el ciclo de producción se garantiza la calidad.

GM España se compromete a considerar la calidad como su actividad operativa prioritaria, a establecer los procesos necesarios, que basados en el sistema GM-GMS, aseguren la fabricación de vehículos y componentes para satisfacer la necesidad del cliente. Además establece los métodos y controles necesarios para asegurar que se cumplan todas las especificaciones, requerimientos legales y procedimientos de General Motors España, así como los establecidos por la Corporación GM, de la que ha recibido como reconocimiento a los altos estándares de calidad de la Planta la certificación Built In Quality 3.

Esta idea está tan presente en todas las actividades de la empresa que para hacerla llegar a los empleados se han colocado carteles por distintas zonas de la empresa, con el objetivo de recordar que la calidad es lo más importante y por ello no se acepta, ni se produce, ni se envían defectos al puesto de trabajo siguiente.

De hecho, para implicar todavía más a los empleados en la cultura de la empresa, se creó un concurso en el que los trabajadores enviaron distintas propuestas de eslogan para los carteles. El ganador del concurso además de ver publicado su eslogan en los carteles de la empresa,



pudo disfrutar de un Opel Insignia, el más alto de gama, durante las vacaciones de verano de forma totalmente gratuita. Ahora el lema elegido “Pasión por la calidad” se ha establecido como un estandarte. De hecho el Opel Corsa ha conseguido los índices de reclamaciones más bajos de toda la historia de GM.

Este no ha sido el único reconocimiento a la cultura de la calidad sino que a finales de año, el Director General de General Motors España fue galardonado con el premio Líder en Calidad de 2011. Este premio reconoce la aplicación de la cultura de la calidad en la gestión empresarial de la organización y es otorgado por la Asociación Española de la Calidad (AEC).

Certificaciones

Para confirmar nuestro compromiso con la calidad y certificar nuestro cumplimiento, así como para mejorar la satisfacción del consumidor, GM España está certificada por la norma ISO-9001.

Pero GM España también posee la certificación en Gestión Avanzada ISO 9004. Esta herramienta de mejora puesta en marcha por AENOR para las empresas que quieren avanzar hacia la excelencia, supera los requisitos ISO 9001. Con ella se ha querido evaluar no sólo la calidad en el proceso productivo y en el producto final, sino también en la gestión del resto de departamentos (Finanzas, Recursos Humanos, Comunicación...). Esta

certificación es de carácter voluntario y es la primera empresa que la obtiene dentro de la industria de la automoción.

Esta certificación posiciona a la compañía en cuanto al grado de mejora aplicable en la gestión de la organización, al mismo tiempo que permite a la dirección priorizar sobre los aspectos hacia donde debe dirigir sus esfuerzos para mejorar los productos y servicios, así como las relaciones entre los clientes y demás partes interesadas.

Estos valores y principios exigidos por la ISO 9004 también forma parte esencial de nuestra cultura y filosofía de gestión, recogidos en nuestro sistema de fabricación GM-GMS, cuyo principal objetivo es conseguir la máxima calidad de nuestros productos.



SOCIEDAD

Hoy en día, queremos competir con eficacia y alcanzar la rentabilidad, con un crecimiento sostenible, con el objetivo de devolver y reinvertir en la sociedad todas aquellas oportunidades que nos brinda.

Por ello, sumamos nuestras experiencias a las de las personas de nuestro entorno y no dejamos de buscar nuevas formas para influir positivamente en la vida de las personas a través del contacto con la marca Opel y con GM España.

En resumen, colaborar y ayudar a las personas que componen nuestro entorno.



AUTORIDADES

Para mejorar la calidad de vida en las comunidades en las que desarrollamos nuestra actividad, debemos trabajar con los gobiernos, autoridades locales y entidades representativas para unir nuestras sinergias.

Visitas institucionales

Por ello, un grupo de interés con el que GM España interactúa de forma continua son las distintas comunidades locales.

Un ejemplo de esta buena relación es el encuentro realizado en el mes de Julio con los alcaldes de los ayuntamientos de los municipios próximos a la Planta. Durante la visita, la Dirección y los distintos alcaldes trataron temas de interés para todos ellos como la importancia de las buenas relaciones con las empresas próximas a la Planta y la necesidad de contar con más proveedores de primer nivel en el entorno cercano, para mejorar la competitividad y los costes tanto de la Planta como de la región.



GM España recibe visitas de autoridades a la Planta con frecuencia. Entre estas visitas cabe destacar la realizada por la actual Presidenta del Gobierno de Aragón, Luisa Fernanda Rudi, durante la cual se interesó por los planes a corto y medio plazo, por la plantilla y por los retos a los que se enfrenta la Planta, así como la industria del automóvil española.

También se han interesado por la situación de nuestra compañía la Consejera de

Presidencia, el Consejero de Economía del Gobierno de Aragón y la Secretaria de Industria, que visitaron GM España.

El interés por la empresa no sólo radica en autoridades próximas a la Planta sino que también otras autoridades como el Embajador y el Cónsul General de Estados Unidos, han participado en las visitas a la empresa durante este año.

COLABORACIÓN CON ORGANISMOS PÚBLICOS Y ENTIDADES

GM España es miembro de la [Asociación Nacional de Fabricantes de Automóviles y Camiones \(ANFAC\)](#), lo que facilita el intercambio de información con otras empresas del mismo sector, aumentando así sinergias y haciendo un aprovechamiento mutuo de las experiencias de todos sus miembros.

General Motors España colabora con la [Policía Local de Zaragoza](#) en la impartición de un curso de conducción segura.

En 2011, el curso se impartió en la Academia General Militar con la asistencia de más de 300 participantes entre los que se encontraban policías locales, personal del Servicio de Incendios de Zaragoza, conductores de la Diputación General de Aragón, de la Guardia Civil y de las Fuerzas Armadas, y otros colectivos del

Ayuntamiento de Zaragoza y empleados de GM España, para los que la conducción de vehículos forma parte de su trabajo diario.

Los participantes aprenden cómo resolver una situación complicada en la vía pública, como abordar una curva con seguridad, así como el conocimiento teórico y práctico, de los modernos sistemas de seguridad activa y pasiva que incorporan los vehículos modernos. Todos ellos – control de tracción, sistema antibloqueo de frenos o programas electrónicos de estabilidad, que mantienen el coche en su trayectoria, en situaciones críticas, aplicando de forma selectiva los frenos de hasta tres ruedas – ayudan a que la conducción sea más segura y, por tanto, contribuyen a la menor accidentabilidad.



Adhesiones y reconocimientos

El Ayuntamiento de Zaragoza certificó mediante la entrega de un diploma, la entrada de General Motors España en el [Club de Encuentros con la Agenda 21](#). Se trata de un programa que fomenta una gestión ambiental sostenible en las compañías.

Empresas Aragonesas por la Excelencia Ambiental del Gobierno de Aragón-EA2.

Es una iniciativa del Departamento de Medio Ambiente del Gobierno de Aragón en colaboración con la Universidad San Jorge que vincula el diagnóstico de oportunidades medioambientales cuyo objetivo es ayudar a cualquier organización o empresa a situarse dentro una escala de excelencia medioambiental.

Hay 3 niveles de excelencia ambiental y General Motors España posee la máxima calificación posible.

La Estrategia Aragonesa de Educación Ambiental del Gobierno de Aragón-EAREA

pretende ser un plan de acción en materia

de Educación Ambiental en Aragón, con el propósito de aunar esfuerzos y optimizar resultados.

Hogares Aragoneses Contra el Cambio Climático.

El Departamento de Medio Ambiente del Gobierno de Aragón, ha puesto en marcha esta iniciativa por tercer año, que consiste en sensibilizar acerca del ahorro energético en los hogares, facilitando estrategias, recursos y dispositivos destinados a hacer los hogares más eficientes en el consumo de energía. 40 de 80 familias adheridas, son de trabajadores de GM España.

Además a principios de año GM España recibió el [Premio Honorífico Pilot](#) que concede el Instituto Aragonés de Fomento, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo del Gobierno de Aragón a través del programa Empresa, como reconocimiento a la “extraordinaria contribución al desarrollo de la competitividad en Aragón”.



COLABORACIONES CON LA UNIVERSIDAD

Existen también por parte de General Motors España acuerdos de colaboración con otros sectores de la sociedad. Una de esas colaboraciones se ha firmado a finales de año con el [Campus de Excelencia Internacional del Valle del Ebro](#), denominado también Campus Iberus, formado por la Universidad de Zaragoza, Pública de Navarra, Lleida y La Rioja con el objetivo de investigar y desarrollar el uso de energías renovables para la eficiencia energética en el transporte y la logística, así como en la ergonomía y los sistemas de fabricación.

General Motors España considera que dicha colaboración supone una oportunidad de primer orden para el desarrollo de los objetivos Sociales así como los de Investigación, Desarrollo e Innovación, en especial en lo relativo al área de especialización en Materiales y Tecnologías para la Calidad de vida, ámbito Energía y Medio Ambiente.

También colabora con [el Centro Politécnico Superior de la Universidad de Zaragoza](#) y con la [Universidad San Jorge](#) en asignaturas y visitas en los Másteres de Ingeniería Química y del Medio Ambiente y Gestión Ambiental en la empresa, respectivamente.

Durante el año 2011 se han firmado acuerdos con [la Universidad de Valencia](#), San Jorge y [La Rioja](#) y, además, se han prorrogado acuerdos ya existentes con [otras universidades españolas](#). También

existen acuerdos de colaboración con la [Universidad de Dinamarca](#) y con la [Universidad de Rhode Island](#) en Estados Unidos.

También se realizan visitas didácticas a Planta de estudiantes que están terminando la carrera o de Post-Grado de Escuelas de Ingenieros, etc.

Además cedemos motores, cajas de cambios y otros elementos de nuestros coches, que ya no son de utilidad para nosotros a distintas Escuelas de Formación profesional, para que puedan acceder mejor a las prácticas al igual que mobiliario que puede ser empleado por distintas organizaciones para ejercer sus funciones habituales.

Estas [donaciones](#) han consistido en 2011 en 7 componentes del Meriva destinados a la Universidad de Zaragoza, 51 elementos al Departamento de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Aragón, 12 piezas al Colegio Salesianos “Nuestra Señora del Pilar” de Zaragoza y por último 24 elementos de mobiliario a la Hermandad del Refugio de Zaragoza.



Estudiantes

Fruto de estas colaboraciones, los estudiantes universitarios que han realizado prácticas en GM España durante el año 2011 ascienden a 63 que formaron parte de distintas áreas como ingeniería, compras, finanzas, comunicación, etc.

La diversidad y la internalización son importantes porque aportan otra cultura y otra manera de ver y hacer las cosas, por ello hemos contado también con 4 estudiantes extranjeros procedentes de Alemania.

Para completar sus estudios, 12 estudiantes realizaron su Proyecto de Fin de Carrera en GM España durante el año 2011 en departamentos como calidad, energía...

Además se han otorgado becas a 5 estudiantes como becarios, tanto universitarios como pertenecientes a enseñanzas de formación profesional.

Apostamos por la formación en todas sus facetas, no solo por la universitaria, por ello, también se da oportunidad a alumnos procedentes de formación profesional (PCPI, grado medio o grado superior) el número de estudiantes en prácticas ha ascendido a 43 que han desarrollado sus habilidades en distintas áreas como por ejemplo, mantenimiento, administración...

Prevención en la Comunidad autónoma

Queremos compartir nuestras prácticas y contribuir a la mejora de la sociedad en su conjunto, buscando por ejemplo, entornos más seguros, por ello venimos colaborando en los últimos años activamente, cuando se nos solicita, con las autoridades laborales del Gobierno de Aragón en campañas de prevención de riesgos realizadas en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Voluntariado corporativo- “El refugio”

La Hermandad del Refugio de Zaragoza es una Entidad Benéfico-Privada, sin ánimo de lucro, que desarrolla diversas obras sociales gracias a la Comunidad de las Hijas de la Caridad de San Vicente de Paúl, una reducida plantilla de trabajadores de la Hermandad y el Voluntariado.

Cuenta con un Consultorio médico, que es coordinado por nuestro Director Médico Víctor Alcalde y es atendido por un grupo sanitario voluntario, entre el que se encuentran algunos de nuestros médicos, que colaboran de forma desinteresada, atendiendo una vez por semana la consulta médica del centro, para dar atención en primera instancia y tratar posteriormente a las personas que lo necesitan.

FOROS Y CONGRESOS

De forma habitual, los directivos de GM España participan en importantes foros de opinión en Escuelas de Negocios (IESE, ESIC, etc.), Seminarios, Másters, etc. organizados por las principales entidades del país. De esta manera, por un lado amplían sus conocimientos y por otro, se transmite a la sociedad nuestro “know-how”.

Así por ejemplo, el Director General de General Motors España participó en una mesa redonda en la [Jornada “El futuro de la economía aragonesa”](#) en la que aportó su visión acerca de la internacionalización como elemento fundamental para impulsar el desarrollo de una compañía y una región.

Antonio Cobo participó, también como ponente, en la última edición del [Congreso de Calidad y Medio Ambiente en la Automoción](#) que se celebró en la Fundación Universidad Empresa de



Valencia. Estas jornadas dedicaron una especial atención al cambio climático, premisa muy presente a la hora de diseñar nuestros vehículos. En ella se presentó la tecnología e-REV de Opel a través del Opel Ampera, el nuevo proyecto eléctrico de la empresa.

Además GM, ha definido su marca Opel durante los últimos años, como la combinación entre el Arte escultural y la precisión alemana, se ha asociado al Arte a través de ARCO, la Feria

Internacional de Arte Contemporáneo que se celebra todos los años en la capital española.

También estuvo presente en el [XXVI Encuentro del Sector de Automoción](#) organizado por el IESE en Barcelona. Estas prestigiosas jornadas muestran la necesidad de ofrecer una plataforma de primer orden para que altos ejecutivos del sector del automóvil, líderes de opinión, académicos y expertos del sector, puedan intercambiar ideas que definan el futuro del “sector de los sectores”. Su objetivo es debatir sobre los avances que actualmente están reestructurando el sector mundial de la automoción. Algunos ejemplos son los vehículos eléctricos e híbridos, las nuevas soluciones de movilidad, el efecto de los cambios demográficos y el crecimiento de China y otras economías emergentes.



En Junio, el Director de Materiales de General Motors en España participó en la [Jornada del Salón Internacional de la Logística](#) en Barcelona. Durante su intervención hizo hincapié en la revisión de las mejoras a

corto, medio y largo plazo que propone la compañía para reducir costes de logística así como para agilizar la fluidez de los suministros.

El Gerente de Ingeniería de Calidad en Figueruelas, explicó en la [Convención de Directivos ADEA](#) (Asociación de Directivos Ejecutivos de Aragón), en la que compartió escenario con el director de la Fundación de Hidrógeno en Aragón; la apuesta de GM por el Opel Ampera ya que hay que ser más activos en la defensa del medio ambiente.

Congreso Nacional de Responsabilidad Social Empresarial

Como medio para promover la Responsabilidad Social Empresarial entre las empresas, GM España también interviene en Congresos y Foros de la materia, por ello ha participado como entidad colaboradora en el Primer y Segundo Congreso Nacional de Responsabilidad Social Empresarial.

En este importante foro, de la mano de nuestro Director del Departamento de Prevención de Riesgos, que es Presidente del comité científico de este Congreso, intervienen reconocidos profesionales de prestigio aportando su visión de la Sostenibilidad en diferentes formatos como conferencias, mesas redondas, face to face, speed-speech, etc

Los objetivos de ambas ediciones fueron difundir el concepto de Responsabilidad Social Empresarial y ayudar a las Pymes a implantar comportamientos socialmente responsables.



Para ello se plantearon asuntos como la Autorregulación, Certificación, Códigos de Conducta, Modelos de reporte, Impacto en la cuenta de resultados, Ética en los negocios, Emprendimientos social, Banca y RSE, etc

COLABORACIÓN EN ACCIDENTES E INCENDIOS

Como parte de nuestra política de reinvertir en la sociedad y de establecer entornos más seguros no sólo dentro de nuestra Planta, General Motors España colabora con la localidades próximas a la Planta en

casos de accidentes e incendios, debido a la cercanía de las dotaciones y el acuerdo de colaboración suscrito con la Diputación Provincial de Zaragoza. Las intervenciones durante el año 2011 han sido:

EMERGENCIAS (Gestionadas por Protección de Planta)

	Fuego	Derrames	Médicas	Accidentes	TOTAL
Interior de Planta:	11	4	1	--	16
Exterior de Planta (*):	4	--	--	2	6
					22

Para estar preparados ante posibles situaciones de riesgo, los empleados de Protección de Planta (29) realizan un total de 32 horas anuales de formación específica de su puesto de trabajo dedicadas a la teoría (16 horas), práctica (7 horas) y ejercicios con fuego real (9 horas).

Todas las actuaciones del personal de seguridad se realizan atendiendo a los principios de integridad y dignidad, protección y trato correcto a las personas, evitando abusos, arbitrariedades, actuando con congruencia y proporcionalidad.

Para ello, los empleados de Securitas (21) que trabajan para la empresa, al igual que los empleados de Protección de Planta realizan un total de 20 horas anuales de formación, en las que se incluyen formación sobre derechos humanos.



ARAGÓN WORKER'S HEALTH STUDY

En colaboración con el Instituto aragonés de Ciencias de la Salud (I+CS), el Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares (CNIC) y el Instituto Carlos III se ha desarrollado una infraestructura de investigación que permite la realización de un estudio con la finalidad de identificar los determinantes genéticos y de estilo de vida que condicionan la aparición y la progresión de factores de riesgo cardiovascular (obesidad, hipertensión arterial, dislipemia, diabetes, tabaquismo y sedentarismo) así como estudiar la morbi-mortalidad de la cohorte y la presencia de arteriosclerosis subclínica mediante técnicas de imagen, y su relación con los factores anteriores, en especial con el sobrepeso-obesidad.

Con este objetivo surge el Aragón Workers' Health Study (AWHS, Estudio de Salud de Trabajadores de Aragón).

En él, se incluyen los trabajadores de la factoría de General Motors España en

Figueruelas que voluntariamente participan en visitas de seguimiento anuales durante un periodo de al menos 5 años (con posibilidad de prórroga) creando un banco de muestras biológicas, y estudiando los hábitos alimenticios y de actividad física, y se realizarán estudios genéticos detallados.

Durante el año 2011 participaron en el estudio 5.645 trabajadores, es decir un 90,86% de la plantilla de GM España.

El estudio permitirá desarrollar hipótesis innovadoras y promover la investigación traslacional para prevención y salud pública, además de la identificación de nuevas vías metabólicas y potenciales dianas terapéuticas.

El proyecto también está abierto a investigadores de otras áreas de conocimiento de alto impacto en salud pública.



MEDIOS DE COMUNICACIÓN

La comunicación es una herramienta estratégica para la compañía, tanto a nivel interno, como externo. En este último caso, porque los medios son unos magníficos prescriptores, tanto para dar a conocer nuestros productos, como para la imagen de nuestra marca y de nuestra compañía y sus directivos. También para ayudarnos a crear conciencia social hacia la importancia del sector y de la seguridad vial, cuidado del medio ambiente y otros temas importantes relativos a la movilidad sostenible. En el sector de automoción contamos con la ventaja de una prensa especializada que tiene un gran conocimiento de la oferta del mercado y del sector y goza de una gran credibilidad.

Gracias a los medios especializados, los clientes tanto reales, como potenciales, conocen las novedades introducidas en los vehículos de la gama Opel, al igual que los acontecimientos ocurridos en la empresa.

Para que puedan conocer nuestros vehículos se ceden vehículos para pruebas (ya que su opinión es importante para nosotros). Se trata de un test muy significativo, ya que son expertos conocedores de todos nuestros productos y los de la competencia.

Además se realizan presentaciones por toda la geografía española, con el fin de dar a conocer nuestros productos. Una de esas presentaciones se centró por ejemplo,

en el conocimiento de las ventajas de la tecnología Start/Stop. Durante este año 2011, más de 200 periodistas han acudido a las presentaciones de nuevos vehículos que se han realizado.

Para estar al corriente de la opinión que la prensa tiene de nosotros y de nuestros productos, diariamente se hace un análisis de la información publicada en los distintos medios, para lo que se adquiere la prensa escrita a través del quiosco de prensa de Disminuidos Físicos de Aragón.

A final de año, Antonio Cobo Director General de General Motors España, lleva a cabo un tradicional encuentro con los medios de comunicación de Aragón, realizando un repaso a los principales acontecimientos que marcaron el devenir de la Planta en 2011, así como un análisis de las perspectivas del año 2012.

Para que los medios dispongan de información actualizada, GM España ha creado una página web dedicada a los medios de comunicación. La dirección es la siguiente: www.media.opel.es



EMPLEADOS

Los empleados son el factor clave de GM España, su mejor activo.

Son parte fundamental de la empresa y queremos trabajar en equipo en la misma dirección, queremos contar con todo su talento y retener los mejores profesionales, para ello se da formación a los empleados, que tienen oportunidad de desarrollar una carrera profesional con posibilidades reales de promoción.

Queremos empleados satisfechos, con una política retributiva justa, y unos beneficios sociales que ayuden a mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores, para ello se establecen actuaciones como el Plan de Igualdad, favoreciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y se facilita la conciliación de la vida laboral y familiar entre otros.



BENEFICIOS

Queremos motivar e incentivar a nuestros empleados, queremos que estén satisfechos de trabajar con nosotros, por ello buscamos medidas que mejoren y faciliten la vida de nuestros empleados más allá del puesto de trabajo, en su vida cotidiana.

Seguro de Vida

GM España SLU tiene establecido a favor de sus empleados, o beneficiarios, un seguro de vida que ofrece coberturas en caso de muerte, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente. Este seguro es independiente del seguro obligatorio de Accidentes de trabajo.

Ayudas a disminuidos

Los trabajadores que tienen a su cargo cónyuge o hijos, disminuidos psíquicos o físicos, perciben una ayuda económica de carácter mensual previa justificación de la situación de disminuido por el organismo competente.

Ventas a empleados

Todos los empleados de GM España disfrutan de condiciones especiales para la compra de vehículos de la empresa con importantes descuentos. Incluyen además, condiciones favorables de financiación y en el seguro del automóvil. Algunas de estas condiciones son aplicables también a familiares y amigos.

Leasing de vehículos

Existe un acuerdo comercial para proporcionar al personal directivo, vehículos Opel de leasing a precio especial. La empresa está buscando fórmulas que permitan extender esta política.



Descuentos comerciales

GM España ha alcanzado acuerdos con más de 113 establecimientos y centros comerciales para que sus trabajadores puedan efectuar sus compras en condiciones más favorables. Por ello facilita gratuitamente una tarjeta de comprador a todos los trabajadores, junto con una guía en la que pueden consultar los establecimientos adheridos.

Transporte de empleados



de mañana, central, tarde y noche durante su jornada de trabajo.

En este momento, contamos con una red de 128 autobuses, contratados por distintas empresas, distribuidos en los 4 turnos de trabajo, 3 de servicios especiales y 15 recorridos fuera del horario de entrada y salida del turno.

Para los empleados que no tienen disponible el servicio de autobús, hay establecido un abono de "Plus distancia".

Para una mayor seguridad en los desplazamientos de los empleados, para reducir la emisión de gases contaminantes a la atmósfera y para mejorar la afluencia de tráfico en las vías de acceso a la Planta, General Motors España, tiene establecido un servicio de transporte entre la Planta de Figueruelas y Zaragoza y viceversa para su utilización por los trabajadores de los turnos

Reducción de 47.32 t CO2
cada día de trabajo, con
respecto al uso de coches
privados.



El Comité de Empresa junto con el Departamento de Personal, participan en el control del desarrollo y buen funcionamiento de los servicios mencionados.

Servicio de comedor

Es política de General Motors España prestar especial atención para que todos sus trabajadores gocen de unos buenos servicios de comedor, suministro de bocadillos, bebidas no alcohólicas, etc.

830 comidas servidas al día
36,79% financiado por la
empresa
274 máquinas vending

Iniciativas

Además de estos beneficios, puntualmente se realizan otras iniciativas a favor del empleado a través de cursos, campañas, conferencias, etc. no sólo en materia referente a su puesto de trabajo, si no también, en otras cuestiones que pueden facilitar la vida cotidiana de los trabajadores.



Un claro ejemplo de estos cursos, es el Curso de conducción eficiente. Se trata de un curso gratuito para empleados en el que durante 4 horas (formación práctica y teórica) se recibieron instrucciones en materia de sensibilización en eficiencia energética y cambio climático. El curso estuvo organizado a través del Centro de Investigación de Recursos y Consumos Energéticos de la Universidad de Zaragoza (CIRCE) y el IDAE. Además, GM España prestó vehículos para la realización de la parte práctica.



Además, GM España ha realizado este año con sus empleados una iniciativa llamada “Test Drive Initiative”, que ofrece pruebas de Conducción para Empleados. Desde que se puso en marcha el proyecto, más de 2.000 empleados han podido disfrutar con sus familias de distintos vehículos de la gama Opel, de forma gratuita durante unos días.

Porque el futuro está en las generaciones más jóvenes, que deben concienciarse en el cuidado del medio ambiente, se ha realizado también un Taller de cambio climático destinado a los hijos de empleados de GM España en el Aula de Medio Ambiente Urbano del Gobierno de Aragón. Fue de carácter gratuito y tuvo como objetivo enseñar a los más pequeños la importancia del consumo responsable y eficiente de los recursos naturales a través de divertidos juegos.



PLAN DE SUGERENCIAS

Como estandarte de la participación de los empleados en las acciones de la Empresa, desde 1982 existe un sistema para premiar las ideas de mejora de los empleados en cuestiones relacionadas con la seguridad, el medio ambiente, la energía, la calidad de procesos y materiales, el ahorro de costes y todos los asuntos relativos al negocio.

Gracias al sistema de sugerencias, General Motors España ha ahorrado más de 210 millones de euros en 30 años gracias a más de 400.000 sugerencias de los empleados. Dichos empleados pueden llegar a obtener premios de hasta 15.000 euros por las propuestas más sobresalientes, habiendo repartido entre los empleados unos premios superiores a 12 millones de euros

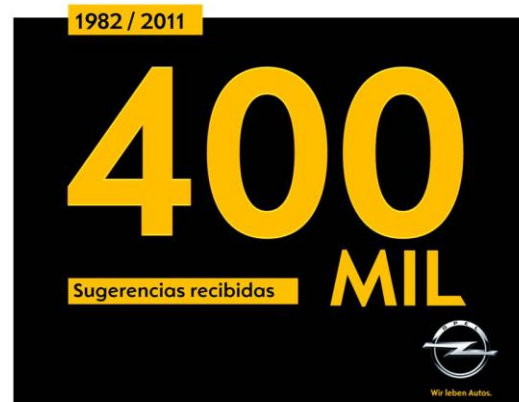
De hecho, los objetivos de la Planta, marcados a primeros de año, se han podido superar gracias al esfuerzo realizado por toda la plantilla, junto con el apoyo y colaboración de las áreas técnicas.

Este año, la Campaña de Sugerencias en Materia de Energía ha sido la más destacada. Donde las sugerencias emitidas aportaron una serie de ahorros importantes y algunas ideas brillantes, que han permitido avanzar en distintas áreas técnicas para la consecución de un mayor rendimiento en equipos, máquinas e instalaciones.

Todos los años se aprueban sugerencias de premio máximo, y este año se han entregado 6 premios máximos, además de varias sugerencias premiadas con más de 10.000 euros, con lo que se han conseguido cerca de 800 mil euros de ahorros netos en

materias como el transporte de piezas, ahorros en material productivo, reducción del consumo de energía, etc. Gracias a todo ello conseguimos un producto más competitivo.

Es una gran satisfacción contar con las cifras que se han obtenido este año en materia de sugerencias y, a su vez, es un orgullo haber celebrado la emisión de la sugerencia número 400.000. Para conmemorar este hito histórico tuvo lugar una celebración que resumió la buena labor continua realizada a lo largo de 30 años y sirvió de estímulo para seguir trabajando en la misma dirección.



Los medios de comunicación locales, nacionales e internacionales difundieron la noticia ampliamente, lo que supuso un reconocimiento general muy importante y un motivo de orgullo para la Planta.

Este sistema está muy arraigado en la cultura y quehacer diario de la empresa. Desde la Dirección, se anima constantemente a participar en el Sistema de Sugerencias, ya que a través del esfuerzo y del trabajo en equipo, se puede triunfar y obtener grandes recompensas.

Datos del año 2011:

+ de 9.000	sugerencias emitidas
+ de 1,76	sugerencias emitidas por empleado objetivo= 1,5 sugerencias emita por empleado
+ de 1.800	sugerencias recibidas en materia de Prevención de Riesgos
+ de 800	sugerencias recibidas en materia de Calidad
+ de 2,5 millones €	de ahorros netos obtenidos
+ de 5.400	sugerencias premiadas



Foto del equipo de sugerencias con el Director General y algunos premiados

FORMACIÓN

La cualificación de nuestros empleados enriquece el capital humano de la organización y contribuye, no sólo a la satisfacción del trabajador, lo que se relaciona directamente con la mejora del rendimiento, sino que también hace posible la adaptación a un cambiante mercado de trabajo, planificando la adquisición de las capacidades con las que deben contar los empleados para alcanzar los objetivos estratégicos propuestos.

Es por ello que contamos con programas de formación tanto internos como de formación externa, que permiten mantener el talento de nuestros empleados, suponiendo una ventaja competitiva. Por ello, estamos comprometidos a orientar e involucrar a nuestros empleados de manera que amplíen sus conocimientos. Nuestros empleados son alentados a articular sus objetivos de carrera personal, entender el uso de sistemas y herramientas disponibles, y llevar a cabo oportunidades de aprendizaje.

Como claro exponente de la importancia que tiene la formación se han impartido 41.158,85 horas de formación durante el año 2010.

En el caso de formación presencial, durante el año 2010, 482 mujeres y 5.191 hombres asistieron a cursos impartidos que mejoran la formación y el crecimiento personal del empleado. En conjunto, las mujeres recibieron un total de 3.662 horas de formación y los hombres, 37.496. Esta

diferencia de distribución entre hombres y mujeres, se debe al mayor porcentaje de hombres que de mujeres en la plantilla, ya desde su origen en los años 80 y no a una diferenciación en la política de formación.

Además de la presencial, otro método utilizado para la formación, se sitúa en la intranet de la corporación y es conocido como GM aprendizaje (GML). Es uno de los mayores programas educativos para empresas en el mundo. El programa cuenta actualmente funciones de aprendizaje vinculadas a la red global de GM que se encargan de adaptar las necesidades curriculares a los desafíos singulares a los que se enfrentan nuestros empleados a diario.

Algunos cursos del GML se basan en un formato de clase tradicional, sin embargo otros muchos se ofrecen en línea, y en varios idiomas, para que los empleados tengan la flexibilidad necesaria para iniciar los cursos en su propio horario de trabajo.

Existen 11 categorías de aprendizaje en este sistema: ingeniería, cadena de suministro y de compras mundiales, de salud y seguridad, recursos humanos, tecnología de la información, finanzas, ética mundial y cumplimiento, manufacturas y relaciones laborales, calidad en investigación y desarrollo, ventas, servicios y marketing.

SEGURIDAD Y PREVENCIÓN

La seguridad es la prioridad número uno para GM España, tanto que forma parte de nuestra cultura empresarial, existiendo un gran número de procesos que la promueven.

El nivel de seguridad en la Planta de Figueruelas es tan alto, que ha alcanzado el periodo más largo de días sin accidentes con resultado de baja en el año 2011, con un total de 480 días naturales sin sufrir un suceso de estas características.

Estos resultados son consecuencia del esfuerzo de los empleados, de la ayuda de la Dirección y de la colaboración de los sindicatos, que están muy alineados en la estrategia de prevención de riesgos de la empresa.

General Motors España es muy consciente de que la falta de prevención conlleva impactos negativos como daños personales, absentismo, daños materiales, defectos de calidad o incluso sanciones de la Inspección de Trabajo o reclamaciones legales de los trabajadores por lo que la inversión en seguridad se considera prioritaria, sobrepasando ampliamente los mínimos establecidos por la legislación.

Por ello, se realizan constantes inversiones y modificaciones de nuestras instalaciones en aras de garantizar la seguridad de todos los empleados.

Así por ejemplo, durante el año 2011 se ha procedido a la colocación de protecciones perimetrales adicionales en las cubiertas de la Planta, con el objetivo de evitar posibles accidentes y desprendimientos.

SÓLO LOS GATOS
TIENEN SIETE VIDAS



¡¡APRENDE DE LOS
ACCIDENTES!!

DETECTA, EVALÚA E INFORMA DE LOS RIESGOS
Departamento de Prevención



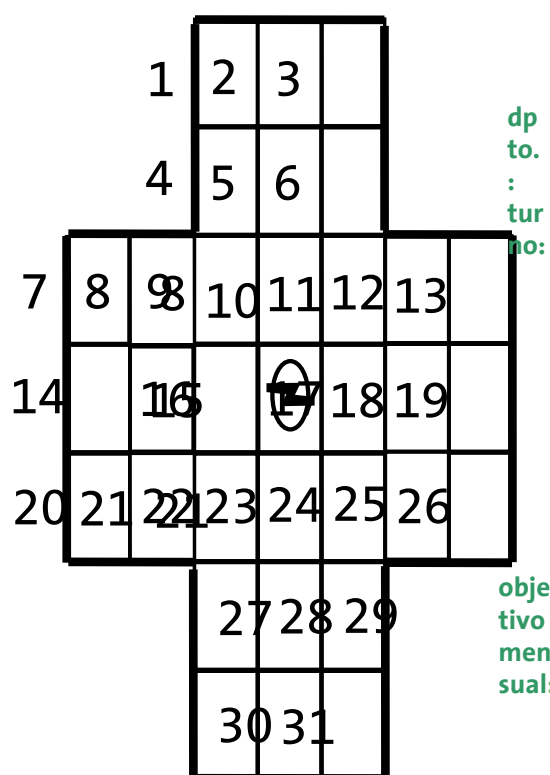
GM España



Cartel de una de las campañas de
concienciación en seguridad

Campañas de seguridad

Las normas de prevención establecidas en la Planta aragonesa, superan con creces los mínimos legales y están claramente detalladas en función de las tareas a realizar, por ejemplo, existen normas concretas sobre vehículos industriales y aparatos elevadores, inspecciones y procedimientos de trabajo específicos para cada área, condiciones de seguridad en áreas de trabajo, herramientas y equipos de trabajo adaptados al puesto concreto de trabajo, así como señalización, carteles, formación e información suficientes para concienciar en seguridad.



año:
mes:
día:



Una de las prácticas establecidas es el sistema llamado “cruz verde” en el que aparecen los días del mes, y en la cual se va completando en verde si no ha existido un accidente, en color amarillo si ha habido un accidente sin baja y en color rojo un accidente con baja. De esta manera se consigue que llegue la información a todos los empleados y a los departamentos, ya que se sitúa en cada departamento

y en todas las puertas de acceso a la factoría.

Durante el año 2011 se produjeron 4 incidentes en los que se vieron implicados peatones y carretillas, en los que el conductor de la carretilla aseguraba que no había visto al peatón debido a los ángulos muertos que tiene la carretilla. Por ello, se creó la campaña “Mira lo que no veo” para concienciar a los peatones de los problemas de visibilidad que tienen los conductores de carretillas. Durante la misma se instaló un tablero explicativo de las causas de los incidentes carretilla-peatón y una carretilla a la que se podía acceder a través de una escalera para poder comprobar las limitaciones de los conductores. Esta campaña no sólo se ha realizado en las zonas dedicadas a la producción sino también en el resto de áreas.

Fotografías campaña “Mira lo que no veo”

Periódicamente se realizan diferentes **auditorías internas** en las que participan tanto directores como empleados de distinto nivel, en diferentes áreas de trabajo, pasillos, zonas de almacenamientos para verificar el cumplimiento de la gestión de la prevención e integración de los trabajadores así como para detectar diferentes oportunidades de mejora.

Buscando el compromiso del personal y con el fin de reconocer conductas extraordinarias e iniciativas individuales o de grupo en pro de la seguridad, se entregan mensualmente los **“reconocimiento de seguridad”** en Planta a nivel interno.

Otra práctica puesta en marcha en el año 2011 es la denominada **“Sala de Concienciación”** por la que han pasado 1.800 empleados con el objetivo de favorecer la cultura de seguridad y concienciar al empleado.

Esta campaña estaba formada por 7 etapas en las que debía introducirse el empleado para ir tomando conciencia de la seguridad en todos los aspectos de la vida. En la primera, se hacía entrar a los empleados a una sala con las luces apagadas en las que solamente se podían escuchar ruidos de accidentes. En la segunda etapa se mostraban imágenes impactantes de riesgo, mientras que en la tercera se mostraban también este tipo de imágenes pero de situaciones reales que se producen en la Planta. La cuarta etapa valoraba el coste en el que



incurrir en los accidentes ya que “después de un accidente nada



vuelve a ser igual”. En la quinta etapa se mostraban distintas estadísticas de accidentes y en la sexta se podía visionar un documental de concienciación acerca de la identificación de

riesgos, evaluación de riesgos, actuación de riesgos y consignación. Por último, en la séptima etapa se accedía a un sala totalmente iluminada en la que se mostraban las buenas prácticas existentes en torno a la seguridad.

Fotografías campaña “Sala de Concienciación”

Almacen de Recambios

Dentro del departamento de recambios la seguridad es un aspecto clave ya que al tratarse de un almacén, el movimiento de mercancías es continuo a través de carretillas y otros sistemas que pueden poner en riesgo la seguridad de los empleados.

Gracias a las campañas de prevención y al buen hacer diario de los empleados se ha conseguido alcanzar la cifra de 11 años sin accidentes dentro del área. Una cifra muy importante y difícil de alcanzar.

Para seguir con esta cifra de 0 accidentes existen unas medidas de seguridad muy concretas. Entre ellas podemos destacar que los camiones tanto de carga como de descarga, acceden al almacén a través del muelle y como norma de seguridad,

además de dejar el camión perfectamente calzado, el conductor debe dejar las llaves en un mosquetón en la persiana de acceso entre el muelle y el almacén, de tal manera que el vehículo queda inmovilizado y no puede moverse hasta que la carga o descarga finalice y se baje de nuevo la persiana.

Debido al almacenamiento de baterías, aceites, lubricantes, etc... existe una red de alcantarillado, arena y otros sistemas de barrera para poder filtrar los líquidos en caso de un hipotético derrame accidental. Además, en el exterior podemos encontrar una serie de bidones y de áreas específicamente designadas para el vertido de cualquier derrame originado en el departamento.



Por seguridad, las pinturas y algunos productos químicos permanecen en un almacén aislado con ventilación y salida de

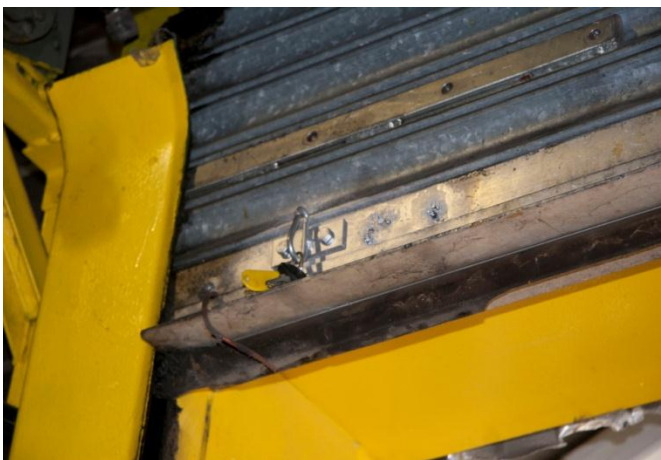
humos diferente al resto y aislada por completo. Además existen almacenes contra incendios y robos.

Simulacros y evacuación

Para que los empleados estén familiarizados y preparados en el caso de una hipotética evacuación de emergencia, a lo largo del 2011, se realizaron 19 simulacros de evacuación en los distintos



Uno de los simulacros realizados durante



edificios que componen la factoría.



este año consistía en realizarlo en múltiples localizaciones a la vez, para poder revisar las interacciones entre las distintas plantas.

En una de las zonas se simuló un herido que fue encontrado por su monitor, activándose el protocolo de emergencia para que pudiera ser trasladado por la ambulancia. En otras plantas se simuló que ciertas personas no habían oído las señales de evacuación, siendo a su vez encontradas por sus respectivos monitores

y conducidos a los puntos de concentración.

Transcurridos 15 minutos se dio por finalizado el simulacro, regresando todas las personas a sus puestos de trabajo.

Tras esta positiva experiencia, se ha decidido usar esta dinámica de evacuación en varias naves de la Planta simultáneamente para el resto de simulacros.

Plan de actuación frente emergencias y catástrofes

Existe un grupo de personas encargadas de gestionar las emergencias que pudieran ocurrir en GM España, es el **Emergency Response Coordinating Team**, siguiendo las guías, criterios y requerimientos establecidos por GM Global Security.

Protección de Planta efectúa cada año una revisión del procedimiento. Que incluye, llamadas, tres veces al año, de verificación a todos los teléfonos del ERCT.

Con una frecuencia anual, se reúnen todos los miembros del ERCT para tratar asuntos relacionados con la gestión de las

emergencias. Independientemente de esta reunión se realiza, también anualmente, un ejercicio teórico/práctico en la que los miembros del ERCT gestionan, en tiempo real, una emergencia simulada.



Seguridad en los desplazamientos internos

El tráfico interno es muy intenso ya que se combina el transporte a través de las carretillas, vehículos internos, camiones, bicis, ferrocarril, etc...

Además la extensión de la Planta de Figueruelas es muy grande, existen 12 kilómetros de carreteras interiores y 13 vías internas de ferrocarril, con una extensión

de 17 kilómetros para poder circular por el interior de la misma.

Con estos hechos, la probabilidad de sufrir un accidente sería muy elevada, por lo que para garantizar la integridad y seguridad de los empleados, visitantes y contratistas se han tomado varias medidas, entre las que cabe destacar:

- la limitación de velocidad a 30 kilómetros por hora en las vías al aire libre y 10 Km / hora en el interior de edificios
- dar preferencia a los vehículos industriales (carretillas) sobre cualquier otro medio
- realización de controles de tráfico periódicos, por personal de Protección de Planta, a nivel interno, para asegurar el cumplimiento de la normativa de circulación tanto general como la específica de GM.

COMUNICACIÓN CON LOS EMPLEADOS

Como hemos dicho con anterioridad, los empleados son la pieza clave en la organización y gestión de GM España. Un empleado informado, es un empleado motivado. Por ello, se han buscado numerosos canales para que la comunicación entre la empresa y los

Para recibir información de los procesos del negocio que afectan directamente al puesto de trabajo, los empleados reciben información a través de los tableros de equipo.

Otras informaciones de la empresa se distribuyen a través de comunicados



trabajadores sea fluida.

específicos impresos por escrito, así como por medio del correo electrónico a la

plantilla, la [revista Rodando](#) que se entrega cada dos meses a los empleados, información relevante publicada a través de notas informativas llamadas Informa-T, comunicados internos y el periódico de ámbito europeo Opel Post, en versión española.

Existen a disposición de los sindicatos unos tableros dispuestos en los pasillos de acceso a las naves para colocar información sindical, así como otros a disposición del Comité de Empresa en zonas de descanso de los trabajadores, de manera que estos puedan hacer llegar información a los empleados directamente.

La Dirección de la compañía quiere conocer de primera mano las inquietudes de los empleados, para ello, se realizan reuniones de corte diagonal denominadas [“Encuentros Abiertos con la Dirección”](#) en la que empleados de distintas categorías se juntan con el Director General para tratar los temas que los propios empleados planteen, existe la intención de ampliar estos encuentros no sólo con el Director General sino también con los Manager de cada Área y los empleados de su planta. Además hay otros encuentros con los Gerentes de cada Área y los empleados de su planta. Otro ejemplo de esta

[CUIDADO DE LA SALUD](#)

GM España cuenta en sus instalaciones con un centro médico propio, que se encarga del cuidado de la salud, principalmente haciendo hincapié en temas de ergonomía, vigilancia de la salud de los trabajadores, individual y colectiva a través de los

comunicación son las reuniones trimestrales específicas de calidad entre directivos y empleados en los que están informados de primera mano y comentan ideas de mejora y calidad.

Mejorar los resultados financieros y el estado del negocio, es competencia de todas las personas que componen GM España, y para presentar estos resultados a los empleados, se realizan dos conferencias al año.

En atención a las minorías y especialmente a empleados con dificultades auditivas, cuando se considera necesario, se contratan servicios de traducción a través de la Agrupación de personas sordas de Zaragoza y Aragón.

Existe también un [teléfono gratuito de información para empleados](#), 900 111 009, en el que se ofrecen datos en casos de emergencia o paros de producción, por fuerza mayor, como huelga de transporte, accidentes...

Además, cualquier empleado puede informar de conductas que considere poco claras, siguiendo la cadena de mando establecida o de modo anónimo, a través del procedimiento del [“Awareline”](#) que hemos expuesto anteriormente.

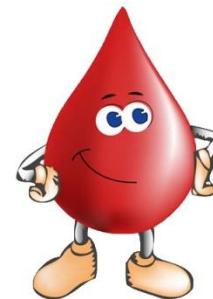
sistemas de vigilancia epidemiológica, adaptación de los trabajadores con limitaciones, análisis de accidentes y enfermedades profesionales, valoración de riesgos en los puestos de trabajo...

Entre sus funciones y actividades se encuentra analizar los riesgos profesionales y de accidentes de trabajo a través de la Evaluación de Riesgos de cada planta, y las medidas para su prevención de acuerdo con las disposiciones vigentes, el análisis y la propuesta de medidas de corrección de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales con el fin de evitar su repetición, conocer y cooperar en los planes de rehabilitación de trabajadores accidentados, interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores (5.354 reconocimientos en 2011), conocer, informar y fomentar la utilización de cualquier medio de protección personal, realización de visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias, confeccionar planes a corto, medio y largo plazo para la prevención de accidentes de trabajo y participar en su seguimiento, conocer y cooperar en programas y campañas de prevención, reconocimientos preventivos y cualquier otra actividad destinada a la promoción y mejora de la salud de los trabajadores entre otras.

Campañas

El centro médico desarrolla periódicamente una serie de campañas destinadas a los empleados de GM España directamente y otras en las que se pide su colaboración para beneficio de la sociedad en general.

En el Centro de Salud podemos encontrar consultas médicas, enfermería, traumatología, y psicología. Además se pueden realizar distintos servicios como extracciones, reconocimientos completos farmacia, óptica, asistente social, servicio de radiología, fisioterapia y laboratorio entre otros. Estos servicios, nos han permitido aplicar 18209 tratamientos como cinesiterapia, laser, radar, ultrasonidos...



El servicio de Rehabilitación ha atendido en 2011 a 422 empleados, con una media de 16 días de tratamiento por empleado.

Además existen unas estaciones sanitarias denominadas "botiquines", distribuidos por toda la Planta para facilitar la atención y consulta de los empleados en las distintas naves y atender accidentes de carácter leve. Entre las asistencias realizadas en estos botiquines y las del edificio central del centro médico 2011 se realizaron un total de 40.455 atenciones.



Por ejemplo, se desarrollan en colaboración con la Hermandad de [Donantes de Sangre](#), 2 campañas de donación de sangre a lo largo del año, que se anuncian con 15 días de antelación para que los empleados que voluntariamente lo deseen, puedan acudir al Centro Médico a realizar su donación. Al finalizar la donación, se les ofrece a los donantes unos refrescos y un vale para comer en el comedor. El pasado 2011, el número de donaciones realizadas por nuestros empleados fue de 153.



Por otra parte, las campañas de [vacunación](#) son muy importantes, ya que nos encontramos en una empresa con más 6.000 empleados en la que el riesgo de contagio es muy elevado. Principalmente se centra en la vacunación antitetánica y la gripal, con un porcentaje de aplicación del 80%.

El Departamento de Prevención de General Motors España, en colaboración con Fremap, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesional y la Sociedad de Prevención Fremap, han puesto en marcha una sección dentro de la revista interna Rodando, con la finalidad de ofrecer un conocimiento sencillo y práctico de aquellos temas de salud que más preocupan a los empleados. Esta información forma parte de un ambicioso [plan de comunicación](#) que incluye cartelería y folletos explicativos en el Centro Médico y en las estaciones sanitarias de las áreas, establecimientos de consultas de enfermería y una dirección de correo electrónico para resolver las dudas que, sobre estos temas, tenga el equipo de GM España.



Existe un servicio muy importante para ayudar a aquellos que quieren [dejar de fumar](#), disponible para todos los trabajadores. A disposición de los empleados que deseen iniciar el programa de deshabituación al tabaquismo, existe una guía para dejar de fumar elaborada por el gobierno, enlaces con el Comité Nacional de Prevención del Tabaquismo o directamente en el Departamento de Prevención.

[Programa de ayuda al empleado \(PAE\)](#)

Entre otros servicios ofrecidos por General Motors España se encuentra un programa de lucha contra el consumo de alcohol, drogas y ludopatía. Desde la Organización Internacional del Trabajo se recomienda a todas las empresas y sindicatos la importancia de ayudar a las

personas que tienen problemas con el alcohol u otras adicciones y en cumplimiento a esta iniciativa se creó el Programa de Ayuda al Empleado (PAE).

Los objetivos de este programa son: difundir entre todos los empleados información suficiente sobre los riesgos de la ludopatía, y del consumo de alcohol y drogas para la salud y atender a las personas afectadas que muestran un vivo y sincero interés por la rehabilitación, siempre de carácter confidencial y dirigiendo a los afectados hacia Asociaciones y personas adecuadas para dar solución a sus problemas.

Durante el año 2011 se realizaron un total de 20 tratamientos dirigido a los empleados con problemas de alcohol, ludopatía y consumo de drogas.

Programa de orientación familiar (Faro)

El programa de orientación familiar (FARO) ha sido pensado como un sistema de ayuda para aquellos empleados de GM España y sus familias que requieran asesoramiento y/u orientación para cualquier tipo de conflicto o problemática que surja en el entorno familiar.

En marcha desde el año 2005, han participado durante el año 2011, 9 familias en 20 sesiones, completando un total de 56 horas, otras 10 familias se informaron pero no participaron.

Trabajo Social

Siendo conscientes de que las consecuencias de un accidente o enfermedad profesional, no sólo afectan a la integridad física de la persona, sino que pueden producir desajustes tanto a nivel personal como familiar y socio-laboral, con el fin de atender a los accidentados en todas las fases del tratamiento, en colaboración con el área de asistencia social de nuestra mutua Fremap, desarrollamos actuaciones encaminadas a ofrecer una atención directa al empleado y su entorno familiar, estudiando cada caso de modo individual buscando las soluciones adecuadas, de este modo en 2011 se han facilitado 964 gestiones sobre incapacidad, hospitalarias, con organismos públicos, sindicatos etc. realizando además cerca de 300 entrevistas, 270 seguimientos de procesos médicos y 13 visitas a domicilio.

Reubicación

Aquellos trabajadores que como consecuencia de enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral o accidente no laboral, habiendo agotado sus posibilidades de recuperación mediante tratamiento o rehabilitación, presentan secuelas o limitaciones físicas que les impiden el normal desempeño de su trabajo, se consideran disminuidos en la aptitud para el trabajo.

Nuestro Centro Médico es el órgano encargado de definir la situación de disminuido de aptitud, fijando el grado de disminución y los puestos que puede desempeñar. La evaluación está a disposición de los miembros del Comité de Seguridad y Salud. Evalúa asimismo la situación médica, valorando la información existente en el propio Departamento y teniendo en cuenta la aportada por el sistema sanitario público, la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales u otros servicios sanitarios de reconocida garantía. Este Departamento emite al final un informe para el supervisor con copia para el trabajador sobre el puesto o puestos de trabajo que puede ocupar el trabajador en función de sus limitaciones físicas o psíquicas.

El trabajador no puede ser trasladado del puesto de trabajo, asignándolo a otro de características diferentes sin autorización previa del Servicio Médico del Departamento de Prevención. Actualmente existen 770 empleados que han sido asignados a otro puesto de trabajo por estos motivos.

Ergonomía

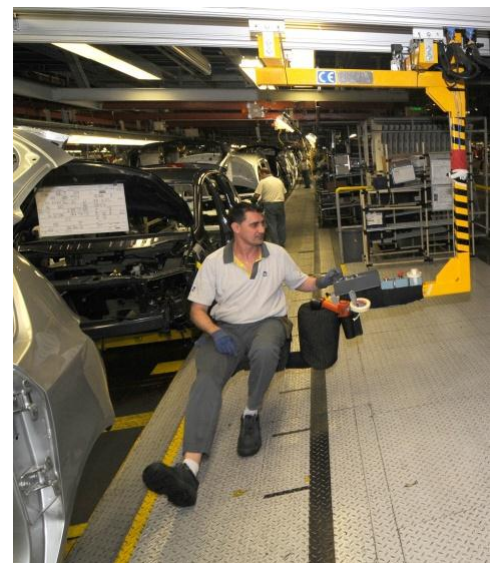
La ergonomía constituye otro de los rasgos distintivos de la Planta, dentro de una política empresarial orientada a la mejora continua en las condiciones de trabajo. La correcta adaptación de los puestos de trabajo con criterios ergonómicos ha sido una preocupación constante, que se refleja en los importantes recursos destinados para el diseño de los nuevos modelos y las modificaciones en línea de producción.

El programa proactivo se centra en la adecuación del producto a las características de la población y, el programa reactivo se basa en el análisis ergonómico del puesto de trabajo que se enmarca dentro de las actividades de producción. Finalmente, el programa de memoria técnica trata de recopilar la información obtenida por los sistemas de análisis citados anteriormente con el objeto de mantenerla actualizada y aportar datos suficientes durante el diseño de nuevos productos.

Detalle de puesto de trabajo: Silla ergonómica

LABORAL

Las soluciones sostenibles requieren también una actitud proactiva por parte de la compañía. GM España se esfuerza por ser abierta, transparente y colaboradora con todos los agentes involucrados, entre ellos los empleados. Para alcanzar estos objetivos, es necesaria la promoción y el mantenimiento de un clima de confianza mutua, cooperación y respeto entre todos los integrantes de la Empresa.



Con el fin de establecer las condiciones por las que debe regirse las relaciones de trabajo entre GM España SLU y los trabajadores, se firmó el XII Convenio Colectivo en el que se detallan condiciones de trabajo, régimen de personal, retribuciones y beneficios y mejoras sociales entre otros.

Comisión Mixta

Para vigilar el cumplimiento del convenio y resolver los conflictos colectivos, que pueden suscitarse entre los trabajadores y la empresa, en cuanto a interpretación y aplicación del convenio colectivo, está constituida la Comisión Mixta, cuyo acuerdo o desacuerdo se convierte en un hecho necesario para presentar cualquier conflicto colectivo ante la Administración o Jurisdicción Laboral.

Otras comisiones específicas para canalizar los asuntos concretos y resolverlos a través del diálogo de la mejor manera posible, son las comisiones de: valoración de puestos de trabajo, comisión de servicios y la comisión de métodos y tiempos.

Pausas

Durante la jornada de trabajo, los empleados disponen de pausas que tienen por fundamento proporcionar a los trabajadores afectados un periodo de descanso dentro de su jornada diaria de trabajo efectivo, independiente de la parada de bocadillo que no es retribuida.

Poseen este derecho al disfrute de estas pausas todos los trabajadores de producción o con trabajo ligado a la misma. Estas pausas tienen una duración de 10 minutos totalizando el periodo de pausas 40 minutos que son retribuidos.

Evaluación de desempeño



En aras de facilitar a cada empleado información sobre los objetivos establecidos y de la valoración de su rendimiento, cada año se realizan evaluaciones de desempeño para el 100% de la plantilla. Estas evaluaciones, contribuyen tanto a la gestión de habilidades, como al desarrollo del capital humano dentro de la organización. Cada puesto de trabajo es distinto y contribuye de manera diferente a los objetivos de la compañía, por ello las evaluaciones de desempeño están

adaptadas a cada categoría profesional. Del resultado de esta evaluación, se informa puntualmente al empleado en una reunión con su supervisor, lo que permite establecer un dialogo abierto, siendo una herramienta de mejora continua.

Programa de Incapacidad

En atención a aquellos trabajadores que les es reconocida por la Seguridad Social una incapacidad permanente total, la empresa ofrece un acuerdo (siempre que se cumplan determinados requisitos) a través del cual se abona un complemento indemnizatorio que compensará sus años de trabajo en la empresa. La cobertura en caso de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez se realiza a través del Seguro de Vida.

Complemento Incapacidad

Para compensar la pérdida retributiva que sufren los trabajadores en situación de incapacidad, GM España abona a sus empleados un complemento en situaciones de incapacidad transitoria.

Matriz de reconocimientos

La dirección de la Compañía quiere reconocer a sus empleados por todos aquellos logros conseguidos, no solo los destacables en el terreno laboral, sino también hitos importantes en el terreno personal del empleado.

Por ello se ha establecido durante el año 2011 una matriz en la que queden reflejados los hechos, comportamientos y actitudes que deben ser reconocidos. Según el caso, el

Existe un complemento por incapacidad temporal (ILT) que está condicionado al porcentaje mensual de absentismo por IT de la Planta y el absentismo individual del propio empleado. El complemento salarial, varía en función de la contingencia que lo origine y del número de días que el trabajador permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria, pudiendo llegar a cubrir 100% del salario real del trabajador desde el primer día.

Paga variable

Como reconocimiento a la contribución de los empleados a los objetivos de negocio, a finales de año se ha llegado a un acuerdo entre el Comité y la Dirección de la empresa para abonar a los trabajadores una nueva paga en sustitución de la anterior Prima de Competitividad. La cuantía de la paga se modula atendiendo a tres criterios: el 50% de la misma si cumplen los objetivos de calidad de la Planta, un 25% está ligado a presencia en fábrica de cada empleado y el 25% restante en función del desempeño particular.

Para el personal directivo, el porcentaje de retribución variable en relación al salario fijo, se incrementa en función del cargo desempeñado en la empresa.

reconocimiento puede ser público o privado, e ir acompañado de premios que son muy diferentes entre sí, entre ellos podemos destacar: premios económicos, cenas de equipo, bono-hotel, coche para fin de semana, diplomas, etc.

En el terreno personal aparecen hechos como el nacimiento de un hijo o logros deportivos o académicos importantes. En el ámbito laboral se han establecido por ejemplo el “premio al mejor equipo” que favorecen la cohesión entre los miembros del equipo, o el “mejor taller de mejora continua” para aumentar nuestra calidad y seguir con el principio de mejora continua, otro ejemplo son los reconocimientos por “asistencia perfecta” o las iniciativas destacables en seguridad entre otros, con los que fomentan la implicación y participación de los trabajadores.,.

A continuación se muestra la matriz de reconocimiento:

MATRIZ DE RECONOCIMIENTOS DE GM ESPAÑA SLU				
Nivel	Logro - Evento	DESCRIPCIÓN DE RECONOCIMIENTOS	DESCRIPCIÓN DE PREMIO	FRECUENCIA
Nivel 1 - Personales	Nacimiento de hijo, cumpleaños	Felicitación por parte del Supervisor	Reconocimiento verbal, nota	Cuando lo requiera
	Logros personales: académicos, deportivos	Felicitación por parte del Supervisor	Reconocimiento verbal o escrito, Informa-T si el logro es mayor o de equipo	Cuando lo requiera
	Fallecimiento de empleado	Asistencia del líder de área en representación del equipo	Corona de Flores	Cuando lo requiera
	Fallecimiento de familiar directo	Condolencia personal	Condolencia verbal por parte del supervisor	Cuando lo requiera
	Cursos de Formación	Reconocimiento mediante un diploma.	Diploma	Cuando lo requiera
Nivel 2 - Logros destacables en el trabajo	Logros diarios: Calidad, Seguridad, Productividad	Reconocimiento / agradecimiento del líder	Reconocimiento verbal en reuniones, revisiones diarias, auditorias GMS de la Dirección, SOTS de la Supervisión/Dirección	De forma espontánea a criterio del líder
	Ser un "buen inspector" y detectar situaciones de riesgo de calidad, evitando así que el fallo llegue al cliente	Reconocer contribuciones extraordinarias de empleados que van más allá de la realización del trabajo estandarizado.	Reconocimiento verbal por Director de Manufacturas y Director de Calidad, entrega de pequeño regalo y publicación en InformaT	Cuando lo requiera
	Elección de mejor equipo	Basado en unos criterios objetivos (calidad, productividad, GM-GMS...) elegir el mejor equipo en cada área (7 áreas).	Cena o comida de equipo, diploma y publicación en el Rodando	anual
	Selección del mejor Taller de Mejora Continua (Kaizen)	Basado en unos criterios objetivos (calidad, productividad, GM-GMS...) elegir el mejor Taller de Mejora Continua.	Diploma y publicación en el Rodando	Semestral
	Implantación exitosa de CIPs/Kaizen	Asistencia de Líder de Área, Staff a cierre de Kaizen	Reconocimiento verbal del Área Manager	Clausura de Kaizen
	Conductas, comportamientos o rendimientos extraordinarios individuales o de equipo enfocados a elementos culturales, Calidad, Seguridad, Costes, etc.	Reconocimiento por parte del Managing Director	Diploma o Carta de agradecimiento firmada por MD Coche para el fin de semana Foto para InformaT/Rodando	Cuando lo requiera
	Iniciativas individuales o de grupo en pro de la seguridad.	Felicitación y entrega del reconocimiento por parte del Managing Director, Director de Manufacturas y Área Manager	Diploma y regalo relacionado con la seguridad (ej.botiquin de primeros auxilios) Publicación de foto en InformaT	Mensual
	Asistencia perfecta empleados hourly	Sorteo entre todos aquellos empleados hourly que no hayan faltado ni un solo día a trabajar.	Sorteo de 10 bono-hoteles entre los empleados que cumplan con el requisito de asistencia perfecta	Anual
	Promociones a puestos de mayor responsabilidad (de dentro de convenio a fuera de convenio, de niveles 6 a 7 y de niveles 7 a 8)	Reconocimiento del Superintendente / Área Manager	Felicitación Verbal / escrita por parte del líder	Cuando lo requiera
	Jubilaciones empleados salaried	Reunión con equipo	Carta del Área Manager, reconocimiento en reunión de Producción	Cuando lo requiera
Nivel 3 - Desempeño significativo en Dpto./Planta	Certificaciones Planta, Lanzamientos, hitos	GMS, BIQ IV, nuevos lanzamientos, millones de unidades fabricadas, premio a mejor coche	Fotografía grupo de trabajo, Publicación en Rodando, Informa-T	Cuando lo requiera
	Programa de Sugerencias	Premio en función del ahorro Fotografía en Rodando, carta del Presidente	Premio económico en función del ahorro	Cuando lo requiera
	Paga Variable: Retribución por desempeño (en negociación)	Paga en función de absentismo y contribución individual a la consecución de los objetivos de la compañía.	Promedio: 400 €/año	Anual

REESTRUCTURACIÓN

La situación actual en



la que nos encontramos, hay que plantearla no sólo dentro del contexto general de crisis global, que afecta particularmente al sector del automóvil, sino también en la situación concreta de nuestra Compañía que tuvo que acogerse al Capítulo 11 en EEUU en junio de 2009. A partir de ese momento, General Motors creó una nueva compañía, General Motors Company, y reestructuró sus negocios en el mundo para asegurar el futuro y viabilidad de sus marcas, entre otras, Opel/ Vauxhall en Europa.

Fruto de dicha reestructuración, Opel Vauxhall se comprometió a mantener la capacidad técnica instalada en Zaragoza en 478.000 unidades por año, realizando las inversiones necesarias para ello, asegurando entre otros un volumen mínimo del 70% de la producción necesaria para abastecer el mercado del corsa. Estos compromisos de la empresa exigían por su parte, una reducción de plantilla de 900 personas para mantener la eficiencia y solvencia de la empresa.

Por ello, en marzo de 2010, como alternativa a la extinción de 900 contratos, la representación de los trabajadores de GM España y la Dirección, reconociendo la necesidad de dicha reestructuración y buscando una solución social y favorable para el conjunto de los trabajadores que permitiera no cerrar el turno de noche, pese a ser esta la fórmula más eficiente para atajar la bajada de producción, llegaron a un acuerdo para aplicación de lo que se ha denominado como “perpetuum mobile” a través de varios mecanismos regulatorios.

Esta fórmula, ha sido posible teniendo en cuenta dos circunstancias: por un lado que un número aproximado de 900 trabajadores, iban a estar en condiciones, según la ley 40/2007 de firmar un contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo, y por otro lado, se daba la circunstancia de que aproximadamente 550 relevistas terminaban en este periodo su contrato temporal.

Así, los trabajadores que se acercan a la edad de firmar un contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo, previamente ven suspendido su contrato hasta alcanzar dicha edad, aplicando un ERE suspensivo específico en el que la empresa, en líneas generales, complementa lo percibido por prestación de desempleo para asegurar el 80% del salario bruto de tablas y antigüedad el primer año y el 90% en el segundo año.

Para completar la reestructuración, ha sido necesario extinguir mediante un Expediente de regulación, 351 contratos. Este ERE, también ha sido acordado de una manera socialmente responsable permitiendo que todas las salidas de la empresa, fueran voluntarias, ofreciendo indemnizaciones y una garantía de recontractación en un periodo inferior a 24 meses desde que se haga efectiva la extinción o individualmente, el periodo máximo al que tenga derecho a la prestación.

Así se va produciendo una amortización real de puestos de trabajo mediante la firma de contratos de relevo, con los 351 empleados que se fueron al ERE voluntariamente y con los relevistas que van terminando sus actuales contratos temporales, lo que ha permitido además que la mayoría de estos empleos se transformen en empleos indefinidos, dando estabilidad a

estos empleados, ya que la empresa se comprometió a que todos los contratos de relevo que se firmen hasta el 31 de diciembre de 2013, con empleados que a 11 de marzo de 2010 estuvieran de alta en la compañía, tendrán carácter indefinido.

Expedientes de Regulación de Empleo 2011

Dada la actual coyuntura económica de crisis, la actuación social más responsable de la empresa se centra en el mantenimiento del empleo, tratando de minimizar al máximo la repercusión que sobre los trabajadores tiene la mala situación que atraviesa el sector del automóvil. En este contexto la empresa se ha visto obligada a presentar y negociar dos ERE's:

El ERE 494/2011 solicitado por 16 días para 2011 y 46 días para el 2012 que afecta a toda la plantilla de GM España en Aragón.

Se fundamenta en razones productivas ante una situación coyuntural de caída continuada de la demanda por la crisis en los principales mercados europeos receptores de nuestra producción. De enero a agosto de 2011 hubo una caída de la demanda europea de un 22,2% que en el mismo periodo llega a ser de un 41,2% en ventas a particulares.

En el Plan de Acompañamiento Social, la empresa ha incluido una serie de acciones que favorecen la posición competitiva de la Planta y otras comerciales. Plantea el complemento adicional a la prestación del desempleo y se garantiza a los empleados el 70% de su salario según las tablas salariales de Convenio Colectivo.

Simultáneamente se solicitó, con acuerdo con la parte social, el ERE 493/2011, ya aprobado por la autoridad laboral, que afecta a 227 personas, que son los nacidos entre el 1 de marzo de 1953 y el 31 de diciembre de 1953, cuyo periodo de aplicación abarcaría desde el 1 de Noviembre de 2011 hasta el 31 de Enero de 2015.

El ERE está fundamentado en causas organizativas y técnicas sustentadas en el cese de producción del Combo que tuvo lugar en 11 de Noviembre de 2011. Esto, junto con el retraso del plan de reestructuración dan un excedente total de más de 200 personas, que no serán necesarias en los próximos dos años. Las personas nacidas en 1953 que, mediante el acuerdo alcanzado el 20 de Julio de 2011, tienen garantizado el contrato de relevo, con su paso al desempleo previo a la firma, permiten no tener que recurrir a otras medidas para cubrir este excedente.

En el Plan de Acompañamiento Social de este expediente, la empresa vuelve a relacionar una serie de medidas que favorecen la posición competitiva de la Planta y describe las medidas que pretenden atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados por el ERE, y se incluyen también en el acuerdo de 20 de julio de 2011, y que se resumen en el complemento al 80% de su salario bruto de tablas + 80% del complemento personal durante los doce primeros meses de la suspensión de su contrato, pasando a ser el 90% a partir del mes trece. Gracias a esto se puede firmar el contrato de relevo garantizando en el acuerdo que permitirá al relevista formalizarlo como indefinido.

Para quienes están próximos a la finalización de su carrera profesional, bien por estar próximos a la edad de jubilación o bien por finalización del contrato debido a la reestructuración, la confianza y la calidad de las relaciones laborales mejoran al saber que recibirán el apoyo en el periodo de transición. Es por ello que como apoyo a todos estos empleados se realiza una planificación de su “prejubilación”, además de abonar las indemnizaciones citadas en función de la edad y los años trabajado, y se realizan programas de recualificación para quienes pretenden seguir trabajando.

Plan de Igualdad

Otra pieza significativa que garantiza los derechos de los empleados de GM España es el Plan de Igualdad recogido en el vigente convenio colectivo.

Este Plan contempla la existencia de una Comisión de Igualdad responsable de llevar a cabo las medidas establecidas en dicho plan y la evaluación de las mismas. Está compuesta por miembros de las secciones sindicales y Empresa a partes iguales.

Las acciones llevadas a cabo por dicha Comisión abarcan los aspectos más relevantes en materia de igualdad.

Además se establece una actuación positiva a favor de la mujer en casos de nuevas contrataciones, en las que, ante la igualdad de méritos teóricos y prácticos entre candidatos se da prioridad a las mujeres. A través de la dicha Comisión se estudian medidas de acción positiva, que favorezcan la promoción de mujeres, a igual perfil y mérito teórico y práctico, en aquellos casos en los que estén subrepresentadas o exista una clara mayoría masculina en los procesos de promoción.



Existen también, una serie de medidas específicas de actuación contra el acoso sexual y por razón de género, haciendo responsables a todos los miembros de la empresa y especialmente a la Comisión de Igualdad, de mantener un entorno laboral en el que no existan ni se tolere el acoso sexual por razón de género.

La presencia femenina en los distintos departamentos de la empresa es cada día mayor por lo que son constantes las mejoras que se realizan en la Planta para satisfacer las necesidades de todos los empleados como, por ejemplo, este 2011 se llevado a cabo la creación de vestuarios en el edificio de pintura.

Otras facilidades acordadas son la petición de turno fijo por estudios o la reducción de jornada, la excedencia para el cuidado de un hijo menor, etc.

En este convenio colectivo, se establecen una serie de permisos retribuidos que en algunos casos no están contemplados por la ley o si existen, el convenio mejora el permiso. Este es el caso de los permisos por matrimonio de padres, hijos, hermanos, fallecimiento, traslado de domicilio o asistencia a consulta médica (16 horas al año de permiso retribuido para asistencia a médico especialista que para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar, también pueden utilizarse para acompañar a los hijos al médico).

Promoción interna

General Motors España está comprometida con la igualdad de oportunidades de empleo, brindando oportunidades de mejora de empleo a todos los solicitantes y empleados calificados. Con este objetivo existe un procedimiento para la cobertura de las vacantes, de manera que estas son publicadas para que puedan optar todos los empleados interesados. De hecho en 2011 se ha promocionado a más de 300 empleados. (22% son mujeres).

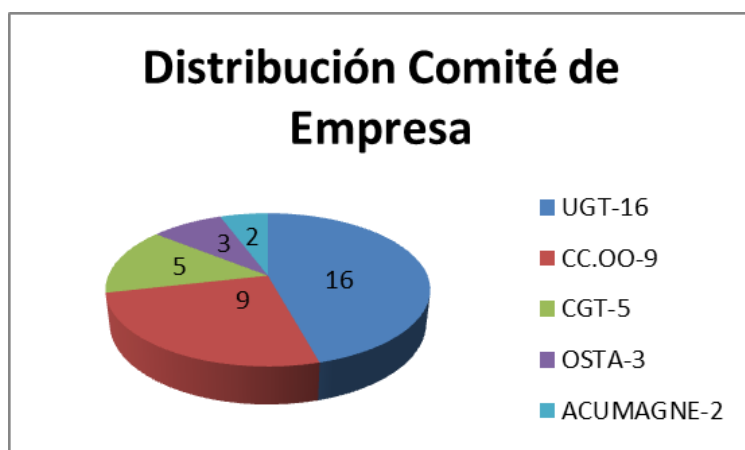
Además, por aquellos casos en los que el empleado no esté de acuerdo con la valoración de su puesto de trabajo y su categoría profesional, hay establecidas dos comisiones de valoración mixtas con representación del Comité de empresa y de la propia empresa, ante las que se pueden presentar reclamaciones para su revisión.

SINDICATOS



Otro grupo de interés muy importante para General Motors España son los sindicatos, por ostentar la representación de los trabajadores. Dentro de la empresa, el porcentaje de afiliación a los sindicatos por parte de los empleados es muy elevado. De hecho, el número total de afiliados es de 18.127 en Aragón, de los cuales 8.888 pertenecen al sector de la Metalurgia y Fabricación de productos mecánicos en Zaragoza, entre los que se encuentran los más de 4.000 afiliados a los distintos sindicatos con representación en la Planta de Figueruelas, es decir, más de un 65% de la plantilla está afiliada a un sindicato.

Por parte de la empresa se facilita la afiliación de los trabajadores a través del descuento de la cuota de afiliación a su sindicato directamente en la nómina si así lo desea el empleado. Además la empresa otorga 6.000 euros anuales al Comité de Empresa para que pueda desarrollar su actividad dentro de la misma.



Cada miembro del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales tienen crédito de 40 horas mensuales retribuidas. El tiempo invertido en las reuniones de las comisiones no se computa dentro de dicho crédito, al igual que los 30 minutos anteriores y posteriores a las reuniones.

De los Delegados que faculta la Ley Orgánica de Libertad Sindical, uno de ellos tiene dedicación plena, siempre y cuando el Sindicato obtenga el diez por ciento, al menos, de los puestos de representación de los trabajadores en el Comité de Empresa, y este delegado sea al mismo tiempo miembro de dicho Comité.

Gracias a esta normativa interna se mejoran las condiciones de los sindicatos dispuestas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La Representación de los Trabajadores participa en la planificación de algunos aspectos del futuro de la empresa a través de propuestas de acciones que se consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

Así mismo, se realiza entre la Dirección de la Empresa y los Representantes Legales de los trabajadores una programación de acciones de formación, tanto internas como externas, para los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales. El tiempo invertido en estas actividades de formación tienen carácter de permiso retribuido.

CLIENTES Y CONCESIONARIOS

El cliente se convierte en una pieza clave de la compañía ya que se encuentra en todas las actuaciones de la misma. En GM, Opel y GM España se crean automóviles que los clientes deseen comprar y se propone construir modelos de los que se sientan orgullosos para ofrecerles una experiencia incomparable como propietarios. Para identificar las necesidades del cliente, la empresa pide opinión a los clientes externos, mostrando interés y actuando en consecuencia, e intentando anticipar qué es lo que marcará la diferencia para los clientes mañana: imaginando un futuro lleno de avances tecnológicos, con soluciones de transporte inteligentes y seguras, y convirtiéndolo en realidad.



ENCUESTAS

Concesionarios

La satisfacción del cliente es un aspecto fundamental para GM España, por ello se realizan encuestas anuales y algunas con periodicidad más corta desde Europa para evaluar aspectos como:

POSTVENTA

- Precio
- Campañas
- Objetivos

ALMACÉN

- Disponibilidad
- Nivel de suministro
- Tiempo de respuesta (si llegan los plazos)
- Calidad de los envíos
- Atención
- Servicio de proceso de pedido
- Cobros, pagos, reclamaciones...
- Comunicación de marketing
- Tipos de pedidos



VÍAS DE COMUNICACIÓN

La satisfacción del cliente es clave en la visión de la compañía ya que trata de producir vehículos con la mayor calidad posible para el cliente. Por ello es necesario mantener una comunicación fluida y directa en ambas direcciones.

Por ello, las vías de comunicación entre este grupo de interés y la empresa son muy numerosas y variadas. Se puede realizar directamente a través de la red de concesionarios o bien a través de la página web oficial www.opel.es, redes sociales como Facebook, correo electrónico opel.spain@gm.com, teléfono de atención al cliente (976 658 111), encuestas de opinión/satisfacción.

Además, durante este año, se han puesto en funcionamiento otros métodos de comunicación entre el cliente y GM España, uno de ellos es el programa “Mi Opel.es”. Se trata de una plataforma digital que

pretende vincular la marca y los clientes actuales, pasados y futuros. La plataforma recoge todo lo que el cliente necesita de la marca, con un enfoque útil y práctico. Este sistema se divide en dos partes: una zona abierta y otra en la que es necesario el registro, que ofrece una información personalizada que incluye ofertas y promociones, así como toda la información útil que necesitan los usuarios de los productos Opel.

El usuario registrado recibe alertas con las fechas de las revisiones y puede tener una información detallada del estado de la operación que se realice en su vehículo en un taller oficial. También podrá aprovechar el cliente para compartir experiencias, momentos inolvidables, conocer más profundamente la historia y los nuevos modelos de la marca, así como ofrecer servicios exclusivos que hacen más fácil la vida a sus clientes.



EXPERIENCIAS

Además, los clientes pueden participar en diferentes concursos y experiencias gracias a GM España. Un claro ejemplo de ello es el “Corsa Summer Blogging” a través del cual se ha creado un peculiar desafío encaminado a bloggers del motor, que deben superar una serie de complicadas

pruebas y demostrar su conocimiento sobre la marca y sus productos. Los ganadores tienen la opción de explicar a sus lectores la experiencia de conducir un Opel Corsa en entornos de la geografía española durante una semana.



FIND-IT

Un claro ejemplo de la importancia de la satisfacción del cliente se refleja en la práctica conocida como Find-It. Es una teleconferencia donde participan todos los días Ingeniería alemana ITDC, Calidad de proveedores, representantes de cada Car Line (en este caso Figueruelas representa el Corsa y Meriva) y Postventa.

En esta reunión Postventa se presentan los problemas que aparecen en los coches en

campo en todo el mundo, y en las pruebas que se realizan durante la auditoría de 50 deméritos (Averías en carretera, problemas de seguridad,...)

La finalidad de esta reunión es que el departamento responsable analice el problema (Find it) y vuelva a la reunión con las acciones y soluciones correspondientes.

SMARTPHONES

Pero la relación de General Motors España con sus clientes no se conforma tan sólo con la calidad y la satisfacción de las necesidades del mismo, sino que también busca la máxima seguridad para el cliente en las peores situaciones. Por ello, ha creado un portal para Smartphones para los equipos de rescate, protección civil, bomberos, etc. con el que permite a estos equipos a tener un acceso rápido a la información del coche en caso de accidente

y obtener la información precisa de la localización exacta de los componentes importantes y sobre la construcción del cuerpo del vehículo. Esta información está disponible en la página web “opel-rescuecard.com”.

Este servicio es totalmente gratuito e incluye información de un total de 66 modelos desde el año 1991 hasta 2011, y se puede obtener información en 24 idiomas distintos.



CONCESIONARIOS

Los concesionarios, como importante grupo de interés que son, participan también en las presentaciones en exclusiva de los nuevos modelos, no sólo en España sino también a nivel europeo. La última presentación tuvo lugar en Múnich durante un fin de semana, en el que los distribuidores españoles asistieron a reuniones de negocio y workshops del producto. Sin embargo, la mejor manera de presentar un producto a un distribuidor para que realice la comercialización del vehículo con la mayor información posible es realizar pruebas de conducción en las

que es posible conocer con profundidad las características del producto (actividad realizada en esta presentación).

La comunicación con los concesionarios, distribuidores y reparadores oficiales se realiza a través de mecanismos abiertos establecidos por el departamento de Postventa. Además, para reconocer la calidad de trato a sus clientes y la calidad del servicio se entregan anualmente por parte de GM España el premio al “Concesionario del Año”. El último concesionario premiado por su excelente labor ha sido Opel Argauto en Navarra.



RECAMBIOS

GM España distribuye a los concesionarios de España y Portugal de la gama Opel y Chevrolet para la que actuamos como almacén de recambios.

Para reducir el número de embalajes y que nuestra huella ecológica se reduzca, para los pedidos grandes, la mercancía se envía a través de carros retornables.

Con el fin de que los distribuidores puedan satisfacer las necesidades de los clientes el tiempo de entrega de suministros es de 36 horas como máximo y en el caso de vehículo parado la entrega máxima es de 24 horas.

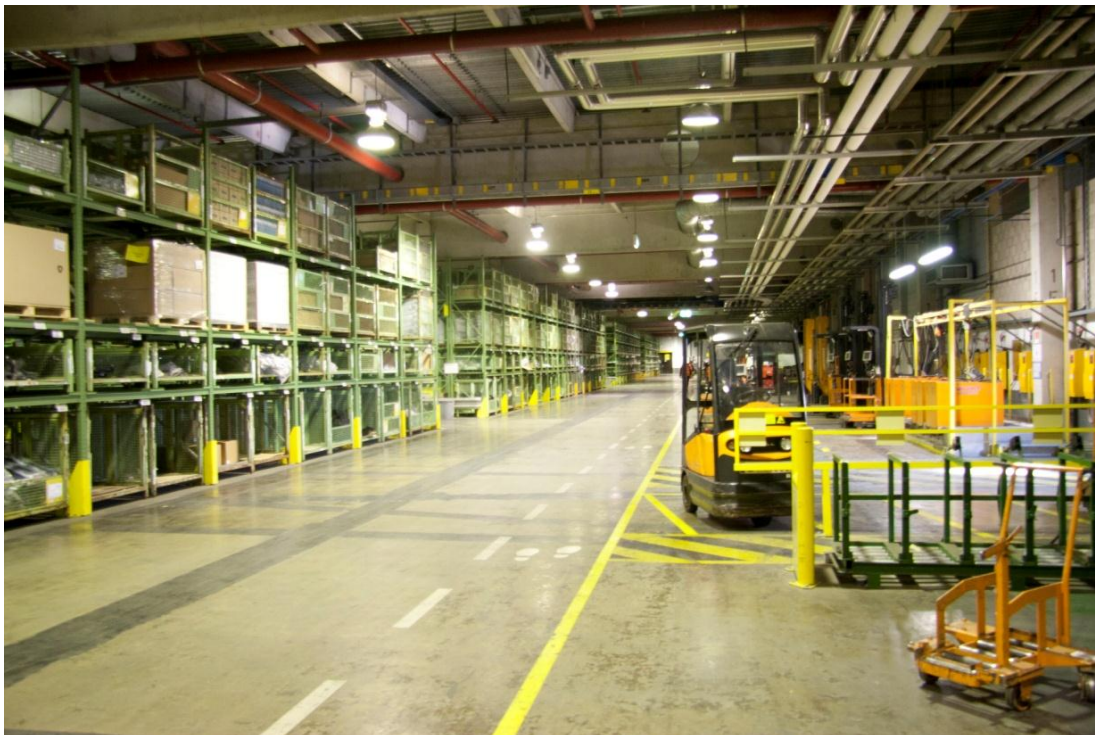
El almacén principal de Opel se encuentra en Alemania, por lo que parte de las piezas que no se tienen en el almacén de Figueruelas son traídas desde allí. El almacén zaragozano dispone de una

amplia gama de suministros, de hecho, el 98% de los productos pedidos parten directamente del almacén de GM España.

El almacén posee un sistema de reposición automática de stock y cuenta con una serie de actuaciones ergonómicas que facilitan el trabajo como por ejemplo, a través de estanterías que ruedan, mesas elevadoras, etc.

Algunos productos que se utilizan a nivel interno en el proceso de fabricación cuentan con un etiquetado especial en el que se indican los posibles riesgos, etc. para que el operario cuando lo utilice tenga en cuenta las recomendaciones.

También cuentan con un certificado de los componentes incluidos. Para facilitar la seguridad en los procesos existe una Master Safety Data Sheet.



PROVEEDORES, CONTRATAS Y DISTRIBUIDORES

Los proveedores, las contratas y los distribuidores son una parte importante de nuestro compromiso con la responsabilidad corporativa. GM España tiene una estricta política de “tolerancia cero” contra el uso de trabajo infantil, el trato abusivo a empleados y prácticas empresariales corruptas en el suministro de los bienes.



INTRODUCCIÓN

Dentro del reglamento interno de GM Company existe una norma muy clara respecto a la contratación y relación con los distintos proveedores, contratistas y distribuidores.

En esta norma se detalla que el vendedor de bienes o servicios deberá cumplir con todas las leyes, normas, reglamentos, ordenes o convenciones del país de destino o que se relacionan con la fabricación,

etiquetado, transporte, importación, exportación, licencias, aprobación o certificación de los bienes y servicios, incluyendo cuestiones ambientales, los datos de empleo, selección de subcontratistas, la discriminación, etc. Asimismo, el vendedor representa que ni él ni cualquiera de sus subcontratistas utilizan trabajo infantil, esclavitud, trabajos abusivos o prácticas comerciales corruptas, en el suministro de bienes o servicios.

PROVEEDORES

Gracias a la construcción de la Planta de GM España en Figueruelas, se han desarrollado numerosos parques industriales en los alrededores de la zona, incluido el propio polígono Entreríos en el que se localiza la empresa. La instalación de la Planta, impulsó el sector industrial aragonés en un marco donde el sector primario, con productos de escaso valor añadido, contaba con un excesivo peso económico.

En concordancia con los elevados estándares que cumplimos en GM España, se exige a los proveedores que estén certificados por la norma ISO 14001 y 9001 en sus diferentes niveles, y que se comprometan a cumplir las normas de Prevención de Riesgos Laborales y protección del medio ambiente aplicables en General Motors España.

Para satisfacer las necesidades de nuestros clientes, buscamos los mejores y más sostenibles proveedores allí donde se encuentren. De esta manera, durante el

año 2011 los proveedores locales de material productivo fueron 147 y extranjeros 557. Sin embargo, los proveedores de material no productivo fueron 539 empresas.

Además se firman contratos con empresas del sector del transporte que estén certificados por las normas Euro4 y Euro5 de baja emisión de contaminantes.



CONTRATAS

GM España trabajó con 592 contratatas distintas durante el año 2011. Antes de iniciar los trabajos en Planta se exige a los trabajadores de las contratatas una formación mínima en distintas áreas: buenas prácticas medioambientales, materiales peligrosos, almacenaje, optimización de energía, segregación de residuos, ISO 14001, EMAS y política medioambiental entre otros. Para aquellos trabajadores que no han recibido formación de su empresa, se les entrega una documentación con todos estos contenidos de manera que aseguramos que nuestra política medioambiental se cumple con independencia de la empresa que realiza los trabajos.

El número total de trabajadores de contratatas habilitados para trabajar en GM

España asciende a 3.099 con una presencia media de 1.355 contratistas diarios.

Todos los años se realiza desde el departamento de Prevención una reunión anual durante el cierre de la Planta en verano para recordar a las contratatas que la seguridad es la prioridad en GM España y para coordinar los trabajos con todos ellos.

Además, antes de comenzar a prestar sus servicios a GM España, las empresas contratistas deben acreditar que están al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social de sus trabajadores, y se comprometen a cumplir las normas de Prevención de Riesgos Laborales y protección del medio ambiente aplicables en General Motors España, que son entregadas con la firma del contrato.

RECONOCIMIENTO A PROVEEDORES

Cada año, General Motors reconoce a sus mejores proveedores globales, otorgando el premio al “Proveedor del Año”.

Con él, se quiere reconocer la colaboración, dedicación y compromiso de nuestros proveedores, que juegan un papel importante en el éxito de GM.

El premio reconoce a los ganadores, más de 80 a nivel global y dos españoles (CEFA y GESTAMP), su contribución como parte de los logros en el producto global y en el

rendimiento de la Compañía. Los ganadores representan la visión de General Motors sobre lo mejor que debe ofrecer la industria del automóvil en tecnología innovadora, en calidad superior, en el apoyo excepcional en los lanzamientos, en gestión de crisis y en las soluciones de costes competitivos de la empresa.

La corporación del año fue Lear Corp. Un proveedor de asientos y componentes eléctricos con importante presencia en España.

RECONOCIMIENTO A CONTRATAS CON EL OPEL COMBO



Como muestra del trabajo conjunto con nuestros colaboradores, en la fabricación del último vehículo modelo Combo en la Planta de Figueruelas, en el mes de Noviembre se celebró un acto de reconocimiento en el que la dirección de General Motors España agradeció a uno de los proveedores (Metalbages) su imprescindible colaboración y esfuerzo para que la producción del modelo Combo fuera un éxito.

REUNIONES

La comunicación con los proveedores y contratistas es muy fluida y se mantienen diálogos abiertos a varios niveles y en toda la organización: desde el inicio de la relación contractual a través del departamento de Compras, siguiendo con Calidad de Proveedores, relación con Protección de Planta, Medioambiente, etc. De esta forma, todos los proveedores se encuentran integrados e involucrados en toda la gestión y consecución de objetivos de nuestra empresa. Muestra de ello es la reunión de la que ya hemos hablado y que se realiza todos los años para coordinar por seguridad todos los trabajos que se realizan en GM España durante el cierre de la Planta en verano.

Desde el departamento de Medio Ambiente se imparten unas charlas de concienciación ambiental y de buenas prácticas que deben aplicar nuestros colaboradores.

Durante el año, también se realizan cursos y conferencias para los proveedores. El último taller realizado por el departamento de Compras y Calidad de Proveedores reunió a más de 100 proveedores procedentes de España, Portugal, Italia y Norte de África. Este taller de trabajo tenía como objetivo enfatizar la importancia de construir vehículos con calidad desde todas las cadenas de suministro, es decir, desde los proveedores. De hecho, todas las empresas que deseen tener negocios con General Motors España deben estar certificadas en los principios de Quality System Basics, haciendo que todas las piezas que suministran cumplan con los exigentes estándares de calidad que requieren los clientes.

DISTRIBUIDORES

Son muchos los transportistas de productos de GM España en todo el mundo. Este grupo de interés no sólo está compuesto por concesionarios, situados por toda la geografía, sino también por aquellos que transportan los vehículos. Nuestra empresa busca el medio de transporte más limpio, eficaz y sostenible para llegar a nuestros mercados, de manera que se combinan diversos tipos de medios de transporte.

Uno de ellos, es el conocido como la autopista marítima, que evita la circulación de 30.000 camiones al año. Por ello, los puertos son muy importantes para GM España ya que, por ejemplo, uno de cada tres vehículos fabricados en la compañía se distribuye al norte de Europa desde el puerto de Guipúzcoa con un volumen de transporte de nuestros productos muy similar a éste en el puerto de Tarragona. Gracias a este medio de transporte se descongestiona significativamente el paso

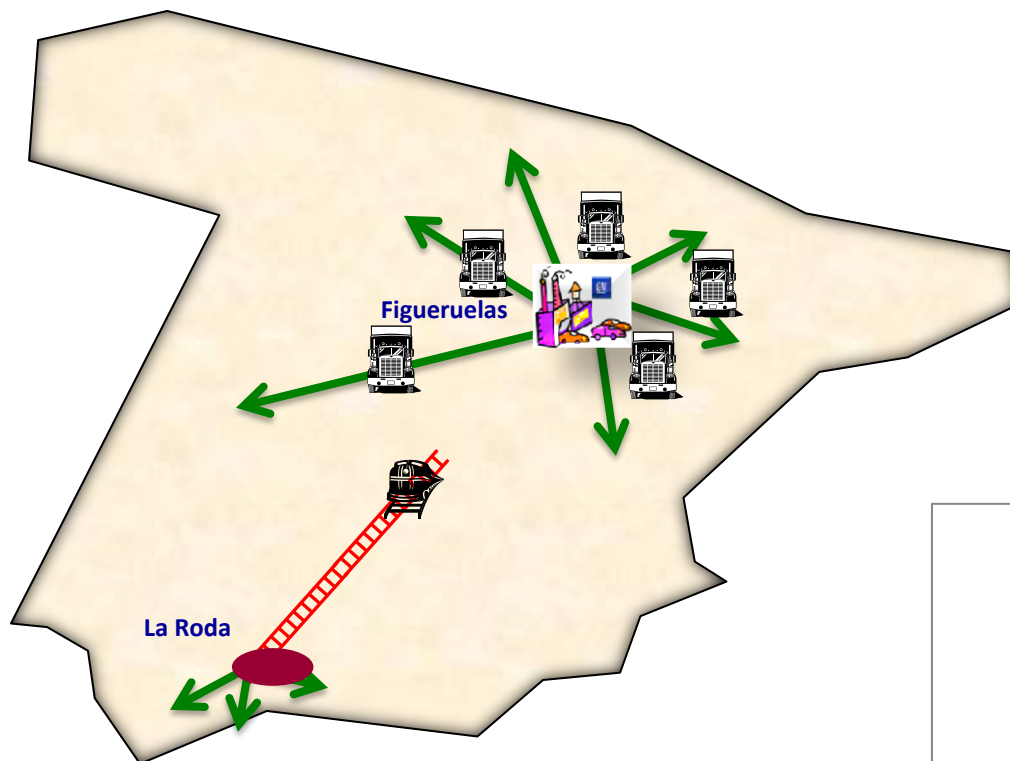
Las ventas se distribuyen de la siguiente manera en función del medio de transporte utilizado para llegar a su destino durante 2011:

por carreteras y, especialmente, se reduce la emisión de gases contaminantes. Este flujo de vehículos se produce en ambos sentidos, se exportan los modelos de Corsa y Meriva y, a su vez, se importan otros modelos fabricados por GM en otras localizaciones europeas para abastecer de esos modelos los concesionarios españoles, así como materiales necesarios en la Planta de Zaragoza como chapa, carrocería y motores para los modelos producidos en Aragón.

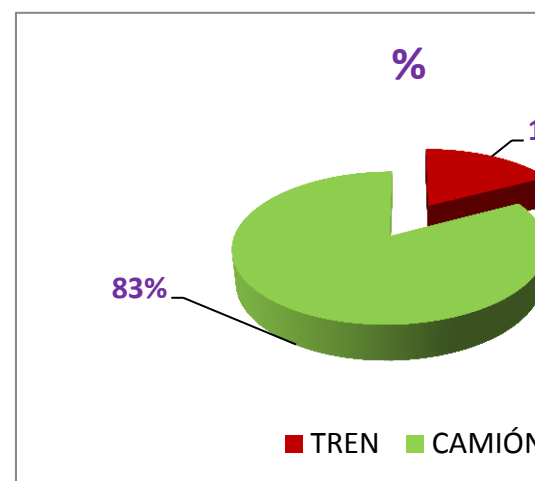
Los vehículos son transportados hasta los puertos a través de ferrocarriles con una capacidad de 180 coches, tres veces al día. De esta forma se mejoran los costes, se comparten los estándares con la naviera e intercambian información. Gracias a esto se planifica adecuadamente y se conocen de primera mano las posibles modificaciones por la conducta del mercado.



En cuanto al mercado español, las ventas se distribuyen de la siguiente manera:



VOLUMEN: 24.88



País Destino	%	País Destino	%
Reino Unido	20,22%	Suecia	0,78%
Alemania	18,23%	Irlanda	0,63%
Italia	13,71%	Noruega	0,45%
Francia	10,89%	África central	0,41%
Turquía	6,39%	Finlandia	0,29%
Bélgica	4,10%	Australia	0,06%
Holanda	3,81%	Chipre	0,06%
Hungría	3,75%	Chile	0,05%
Grecia	2,51%	Egipto	0,03%
Portugal	2,17%	Líbano	0,02%
Austria	2,14%	Estados del Golfo	0,02%
Polonia	2,12%	Túnez	0,02%
Rusia	1,90%	Argelia	0,01%

Para conocer la proporción de mercados servidos por GM España, podemos observar la siguiente tabla:

Dinamarca	1,66%	Marruecos	0,01%
Suiza	1,30%	Nueva Zelanda	0,00%
África del sur	1,24%	Taiwán	0,00%
Israel	1,03%		

MEDIO AMBIENTE

Desde GM España trabajamos en diseñar y fabricar coches cada vez más limpios y eficientes y cuidamos el medio ambiente tanto en nuestros productos, como en nuestro proceso productivo y nuestras instalaciones.

El órgano de gobierno de la organización ha tomado en consideración el cambio climático y los riesgos y oportunidades que supone para la organización, por ello dispone de numerosos sistemas de ahorro energético y de generación de recursos renovables (planta de cogeneración, placas solares, sistemas de reciclado, etc...)

El reciclaje de los residuos y la capacidad para reducir la cuantía de los mismos se ha convertido en una característica de nuestra cultura, en la que tanto empleados como proveedores participan activamente.



Como hemos dicho y mostrado a lo largo de esta Memoria, son numerosas las prácticas que se llevan a cabo para proteger y cuidar el medio ambiente, no sólo con nuestros productos sino también en nuestras instalaciones.

Además de las campañas que ya hemos ido citando dirigidas a empleados y/o a la sociedad, se han realizado otras iniciativas y prácticas que contribuyen a mejorar nuestro desempeño medioambiental, algunas de las cuales se muestran a continuación y que han supuesto una reducción de consumo energético efectiva en 2011 del 14,5%.

COMITÉ DE AHORRO DE ENERGÍA

Desde el punto de vista energético, GM España siempre ha tenido una lógica preocupación por mejorar su competitividad y compromiso ambiental, y de hecho, ha sido una excelente referencia para otras plantas desde el punto de vista energético.

Por ello se fundó, hace más de 10 años, el Comité de Ahorro de Energía (CAE) con la finalidad de mejorar la eficiencia energética de las instalaciones productivas de cada área.

Se realizan una serie de reuniones con distintas periodicidades en las que se tratan las acciones ahorro propias de cada planta y propuestas problemáticas pero con ahorro y contribución medioambiental significativos, que presentan mayor dificultad en su proceso de implantación.

En los últimos 2 años se ha conseguido más de un 4% de ahorro energético sobre el consumo anual previsto. Suficiente para calentar más de 1.000 hogares o dar suministro eléctrico a 1.200 viviendas, además de reducir las emisiones en más de 9.500 toneladas de CO₂.



POLÍTICA AMBIENTAL

La visión de General Motors es diseñar, construir y vender los mejores vehículos del mundo. Como empresa socialmente responsable, en consonancia con la Corporación, **General Motors España está comprometida** con la protección de la salud, los recursos naturales y el medio ambiente local y global, no sólo con sus vehículos, sino también con sus instalaciones y procesos productivos. Para ello es clave la integración de tecnologías eficaces y buenas prácticas energéticas y ambientales en sus decisiones de negocio.

En particular, **General Motors España, tiene el compromiso de:**

- **Evaluar los aspectos ambientales** de sus actividades para definir objetivos y programas encaminados a la mejora continua del comportamiento ambiental, mediante la aplicación de un Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambiental (EMAS).
- **Cumplir todos los requisitos legales ambientales**, así como todos los compromisos que se suscriban.
- **Prevenir la contaminación** reduciendo el consumo de recursos naturales como fuentes de energía, suministros de agua y emisiones a la atmósfera, seleccionando procesos y materiales productivos compatibles con el medio ambiente.
- **Continuar con la reducción de las emisiones de CO₂** por vehículo a la atmósfera para reducir la contribución de la Planta al cambio climático.
- **Reducir la producción de residuos** por vehículo fabricado mediante la elaboración de estudios y programas de minimización de dichos residuos, en la medida de nuestras posibilidades.
- **Revisar y comprobar periódicamente los Planes de Emergencia** para minimizar los riesgos potenciales sobre el medio ambiente e implantar programas específicos de prevención de accidentes y actuaciones frente a catástrofes ambientales.
- **Fomentar la formación**, información, motivación, entrenamiento y participación de los empleados, para que puedan actuar de manera eficaz y responsable en concordancia con la política establecida.
- **Mejorar la comunicación** con las comunidades locales y cooperar con las entidades gubernamentales, clientes, contratistas, proveedores y otras organizaciones de carácter social en el campo de la protección ambiental.

General Motors España entiende que el personal de la organización y su potencial, apoyado por la dirección del centro, son claves para la consecución de esta política con la que contribuirá al desarrollo sostenible de esta Comunidad.

Antonio Cobo
Director de Planta

Figueroelas, 25 de noviembre de 2010

Alejo Catalán
Representante de la Dirección Medio Ambiente

ISO 14001 Y EMAS III

GM España ha demostrado en numerosas ocasiones que el desarrollo sostenible es inexcusable en una sociedad globalizada. Por ello actúa en grandes proyectos medioambientales como el Landfill free (cero residuos a vertedero), que pretende valorizar todos los residuos para conseguir su pleno reciclado o su reutilización en otros campos. La organización interna específica para llevar a cabo los planes de energía y su seguimiento, la extensión de la gestión ambiental en todas las áreas, el nivel de concienciación de todo el personal liderado por el departamento de Medio Ambiente y el Plan de Comunicación, tanto

interno como externo, son otras acciones realizadas reseñables.

Por acciones como éstas y, especialmente, por la aplicación de la “Declaración Ambiental”, la Planta ha renovado en el año 2011 la certificación ISO 14001 y EMAS III. Esta “Declaración Ambiental”, muestra nuestro compromiso con la Sostenibilidad y contiene toda la información medioambiental relevante de GM España SLU, incluyendo políticas, prácticas, compromisos e información relativa a consumos energéticos. Está disponible para su consulta a través de la web www.opel.es



GARANTÍAS DE ORIGEN

Mediante el Sistema de Garantías de Origen y Etiquetado de la Electricidad es posible garantizar el origen de la energía eléctrica generada a partir de fuentes renovables o mediante sistemas de alta



eficiencia y conocer la mezcla de energía comercializada durante el año anterior por cada empresa comercializadora, así como sus impactos ambientales asociados.

RECICLADO DE FIN DE PRODUCTO

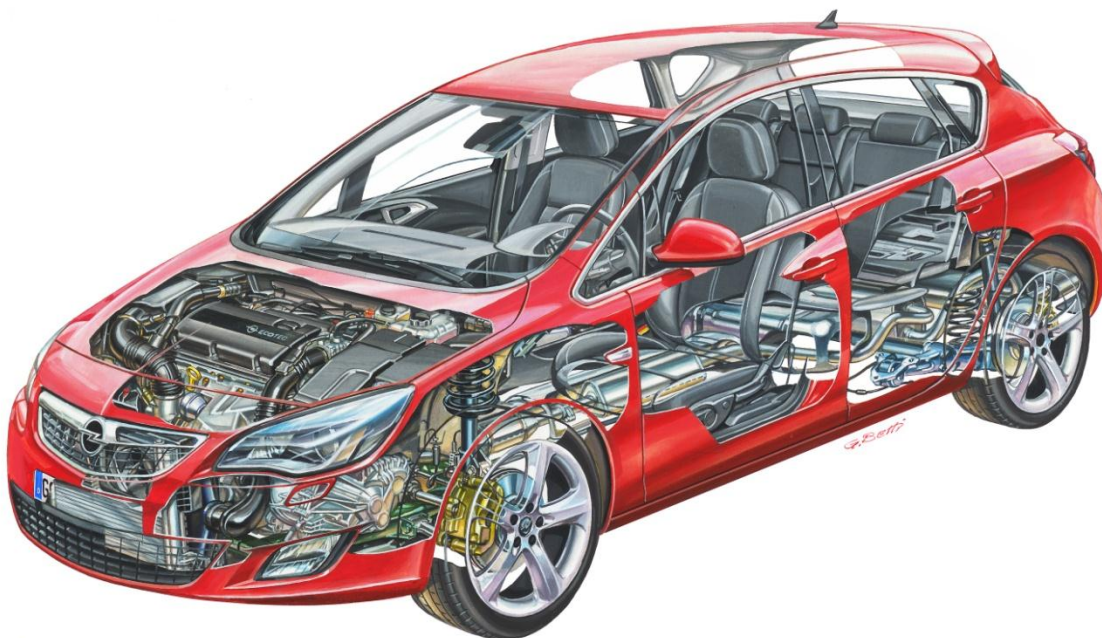
Porque para GM España el medio ambiente es clave, continuamente se mejora la eficacia de los procesos y el diseño de automóviles con componentes mucho más fácilmente reciclables.

La estrategia de reciclado en el diseño es un elemento clave para crear productos responsables, su objetivo consiste en disminuir los residuos generados durante la producción del vehículo y al final de su vida útil. Esta estrategia forma parte del compromiso con la preservación de valiosos recursos naturales y la energía.

La responsabilidad ecológica integrada en el producto se estructura en cuatro pasos. El primero, "Desarrollo", busca el diseño orientado al reciclado, evaluación del ciclo de vida útil, evitar materiales críticos. En segundo lugar, "Producción", en la medida de lo posible, se intenta emplear materiales reciclados. En tercer lugar, "Utilización", se favorece la recogida de residuos en la Red Opel y piezas de recambio, y por último, "Recuperación", se recupera el vehículo, se descontamina y recibe pre tratamiento según Directivas de la UE.

**Reducción de
residuos**

-8,5%



Para la consecución de este último paso existe un protocolo de actuación claramente definido:

1. **ENTREGA:** el último propietario lleva el vehículo a uno de los puntos de recogida contratados por GM. Después de inspeccionar el vehículo, el encargado de dicho punto emite el preceptivo Certificado de Destrucción (CoD).
2. **PRETRATAMIENTO Y DESCONTAMINACIÓN:** en primer lugar se extrae la batería y se neutralizan los airbags. Posteriormente se eliminan todos los combustibles y otros líquidos del vehículo. Ello incluye el aceite del motor, aceite de la transmisión, líquido de frenos, líquido refrigerante y gas del aire acondicionado.
3. **DESMONTAJE:** el siguiente paso consiste en el desmontaje de componentes y sistemas para comercializarlos como piezas usadas o emplearlos en el proceso de remanufacturado. Si resulta económicamente viable, materiales como plásticos y cristal se desmontan y reciclan.
4. **ALMACENAMIENTO:** los materiales que suponen un riesgo medioambiental son recogidos y posteriormente enviados a empresas especializadas para su recuperación y almacenamiento.
5. **TRITURACIÓN:** los cascotes pre tratados son enviados a una trituradora de la que se obtienen fracciones de material organizadas para su posterior reciclado o recuperación.
6. **POST TRITURACIÓN:** las fracciones de material son procesadas y separadas mediante diferentes técnicas (magnetismo, corriente de remolino, flotación) para obtener materiales homogéneos que pueden ser usado como valiosa materia prima secundaria.
7. **RECICLADO Y RECUPERACIÓN DEL MATERIAL RESIDUAL:** los pequeños residuos recogidos tras la fragmentación y la Post Trituración pueden ser utilizados, por ejemplo, como sustituto de carbón en los altos hornos o como medio de deshidratación en el tratamiento de aguas residuales y también recuperadas en la industria del cemento. Esta cadena permite la recuperación del 85 % del vehículo y reduce enormemente la cantidad de residuos resultantes.

GM ostenta una larga tradición en el empleo de materiales reciclados, de hecho, actualmente existen especificados y aprobados para su uso en la producción más de 130 tipos de plásticos reciclados.

Para conocer los puntos de reciclaje del vehículo se puede consultar la página web: www.sigrauto.com



MEDIDAS DE AHORRO ENERGÉTICO

Dentro del Plan de Sostenibilidad de General Motors, se han establecido como objetivos prioritarios la reducción de energía y la consecuente reducción de emisiones de efecto invernadero.

La energía ahorrada en 2011 ha superado el objetivo establecido de reducción del 10.5% gracias al trabajo y colaboración de toda la plantilla, a la implantación de algunas medidas como el reemplazo de la instalación de generación de aire comprimido, la recuperación de calor en algunas instalaciones de pintura o la optimización del funcionamiento de la depuradora de gases de pintura.

Creemos que cualquier pequeña idea sobre ahorro de energía es vital a la hora de mejorar el medio ambiente y nuestra competitividad, por ello también se llevan a cabo otras medidas a menor escala como puede ser el cambio de los pulsadores de luz por pulsadores temporizados electrónicos en los vestuarios y servicios de la planta o una prueba piloto que se está desarrollando, consistente en la instalación de una farola led con paneles solares exteriores con el objetivo de ahorrar energía. En función de los resultados obtenidos se estudiará la viabilidad de la misma y se valorará la posible colocación de más farolas con estas características.

OBJETIVO 2020:
Reducir para 2020 el consumo energético y las emisiones de CO2 un 20% con respecto al consumo de

CUBIERTA FOTOVOLTAICA

Como hemos dicho, el compromiso medioambiental de General Motors no sólo se aplica a sus vehículos, sino también a sus instalaciones y procesos productivos en todas sus plantas en el mundo. Esa es la razón por la que en la Planta de GM España hay instalada la que en su día fue la planta solar sobre tejado más grande del mundo, con capacidad para 10 MW. De esta forma, nuestra huella medioambiental es menor, ya que la energía generada está libre de emisiones de CO₂.



COGENERACIÓN

La cogeneración consiste en el proceso de producción simultánea de electricidad y calor cerca del usuario final. Esta técnica permite la sustitución de combustibles contaminantes como puede ser el carbón o el petróleo, por otros más limpios como el gas para la generación de electricidad. Gracias a este sistema se producen menos emisiones de CO₂ y, al ubicarse dentro de la Planta, reduce también las pérdidas eléctricas derivadas del transporte y distribución de la misma. Por todo ello, es la mejor tecnología disponible hoy en día, y está de acuerdo con los principios y políticas de GM España.

Tener una central de cogeneración en la Planta nos permite generar un calor residual que se genera del funcionamiento de la citada central que es aprovechado en la Planta. Así, dependiendo de las circunstancias y en aras del mejor aprovechamiento energético se combina el consumo de gas y de electricidad llegando incluso, a devolver a la red la energía que generamos pero no consumimos.



TRATAMIENTO DE AGUAS

El vertido de aguas realizado por GM España se compone de aguas tratadas (biológicas y químicas) y de agua no tratada al no estar contaminada (pluviales y agua de torres de refrigeración).

Antes de devolver nuestros vertidos de aguas al río Jalón, son convenientemente tratados en nuestra planta de depuración y tratamiento de aguas, de manera que nuestra huella en el río es inapreciable.





La instalación de ciclo combinado de General Motors España puede suministrar una potencia eléctrica total de 21,5 MW, calificada de alta eficiencia. El calor residual obtenido se utiliza en la generación de agua caliente a presión y frío industrial para atender los requerimientos de los complejos procesos térmicos en la planta de pinturas, además de atender gran parte de la calefacción en todas las aéreas productivas y oficinas. Ahorra las emisiones equivalentes a 6.150 coches de combustión. La energía eléctrica anual vertida a la red representa el consumo de 5.850 hogares. También se podrían recargar más de 8 millones de veces un Opel Ampera y recorrer más de 500 millones de kilómetros de forma totalmente sostenible.



	2010	2011
Emisiones CO2	78.989 toneladas	70.124 toneladas
Consumo de agua	1.125 x 1000 m3	1.008 x 1000 m3
Consumo de energía	696.549.571 kWh	575.938.555 kWh

EMISARIO DE AGUAS

Comprende la totalidad de la red de vertido de aguas residuales de GM España al río Jalón. Con una frecuencia bimensual, Protección de Planta realiza una inspección del emisario, entre la Planta y el río, comprobando que no se encuentra obstruido por basuras o residuos. En la caseta del emisario (Río Jalón) están instaladas unas medidas de contención para evitar la contaminación del río en el hipotético caso de un vertido incontrolado.

El agua utilizada en nuestro proceso de fabricación se devuelve al río Jalón con mayor calidad gracias a su depuración en

RECICLAJE DE EMBALAJES

Desde el Departamento de Recambios se realiza un proceso de reciclado de embalajes muy importante con una doble finalidad: por un lado, evitar la fabricación de nuevos embalajes (menor consumo de materias primas, menores emisiones de CO₂...), y evitar la generación de nuevos residuos dándoles una nueva vida útil. Al tratarse de un almacén de recambios las entradas y salidas de material de diversos tamaños es considerable y su transporte en cajas paletizadas también. Las cajas se envían a todas las fábricas europeas completamente llenas de material necesario desde el almacén. Sin embargo, estas cajas sólo se devuelven a Bochum plegadas en el caso de que el envío sea sin material con el fin de que sean reutilizadas.

Estas cifras se recogen en la tabla siguiente:

Cajas paletizadas devueltas

SEDE	TOTAL
Bochum	3.508
Ruesselsheim	114
Francia	86
Reino Unido	94
Italia	94
Breda	84
TOTAL	3.980

Además existen una serie de contenedores metálicos que se prestan a los proveedores para la recepción del material. De hecho, se realiza un seguimiento exhaustivo del mismo ya que tanto el préstamo como la devolución se registra aunque no tienen vinculaciones económicas.

También existen una serie de carros retornables que se envían con materiales a los reparadores y concesionarios los cuales se devuelven desmontados, apilados y contenidos en otros para reducir el volumen.

Tal es la idea de reutilización que existe en el departamento que incluso las cajas en las que se envían los suministros de algunos proveedores al almacén se reutilizan para el envío de otros materiales o como sistema de almacenaje dentro del área.

Los productos que se deterioran dentro del almacén se clasifican previamente y se reciclan.

BICICLETAS

Debido a las dimensiones de la Planta de GM España, los desplazamientos entre las diferentes áreas son muy largos. Por ello, se dispone de más de 100 bicicletas con las que realizar estos desplazamientos internos a las distintas áreas. Se ha establecido este número de bicicletas en función de un estudio realizado para asegurar la seguridad de las personas, tanto ciclistas como peatones que circulan por la planta. Con esta iniciativa se consigue también acceder con rapidez a los departamentos



que se encuentran en el interior de los distintos edificios de la Planta. Existen zonas específicas para el aparcamiento de las bicis en toda la Planta. Con esta medida se contribuye a cumplir el objetivo que se ha establecido en GM España de reducción de las emisiones de gases contaminantes.

VEHÍCULOS INDUSTRIALES ELÉCTRICOS

Acorde con la política medioambiental existente en GM España en la que se busca reducir el consumo de combustibles fósiles, evitar la emisión de gases contaminantes a la atmósfera y eliminar la contaminación acústica, se ha optado por el uso de vehículos industriales eléctricos que se utilizan en toda la factoría.

Existen tres tipos de vehículos eléctricos: las carretillas, los tractores y minitrucks, y las transpaletas de hombre a pie y máquinas de recogida de gran altura y espacios pequeños.

Los vehículos industriales eléctricos juegan un papel muy importante en la empresa ya que cuenta con una flota de 350 vehículos. Además, desde distintos departamentos se mejora la ergonomía de los propios vehículos ya que, por ejemplo, más del 90% de estos vehículos no disponen de suspensión, por lo que en los talleres de GM España se trabaja para mejorar esta situación y además se busca la máxima confortabilidad del conductor a través de la mejora de asientos, ruedas, etc... Trabajos muy necesarios debido a la rigidez de esta clase de vehículos.

Además de estos vehículos eléctricos usados para el transporte de materiales, contamos con un vehículo eléctrico para el desplazamiento de personas en las visitas que se realizan a la planta, es el llamado CUSHMAN, que permite desplazarse por toda la factoría, sin aumentar las emisiones de CO2 ni consumir derivados del petróleo.

RECOGIDA DE PILAS

Otra iniciativa responsable con el medio ambiente es la colocación de distintos puntos de recogida de pilas a lo largo de la Planta. Durante este año se han recuperado 3,177 toneladas de pilas, reduciendo así sus posibles efectos contaminantes.

EXPOSICIONES

Con idea de concienciar e implicar a todo el personal, se sitúa la exposición itinerante “Cambiemos nosotros para no cambiar el clima” que cuenta con la colaboración del grupo Estrategia Aragonesa de Cambio Climático y Energías Limpias (EACCEL) a través de un plan de acción que contempla 15 compromisos. Entre ellos destaca la preocupación por la sensibilización y formación del personal de la empresa en materia de cambio climático, ahorro y eficiencia energética y compras verdes.

Esta iniciativa permite inscribirse a las empresas con sede en la Comunidad Autónoma de Aragón para identificar y reconocer públicamente el compromiso con el medio ambiente.

En esta misma línea se ha realizado también una exposición itinerante “Energía: Menos es Más” con el objetivo de concienciar en materia de ahorro y eficiencia energética, abordando las fuentes de energía existente, por qué hay que ahorrar energía y qué tipo de medidas se pueden llevar a cabo para lograrlo.



PROYECTO TIERRA

El último capítulo de los continuos esfuerzos de GM para encontrar soluciones para la Sostenibilidad y Conservación del medio ambiente se llama Proyecto Tierra. La expedición que partió el pasado 14 de julio de 2011, ha trabajado junto a científicos, activistas y medios de comunicación, en cuatro de los ecosistemas más amenazados del planeta, para aportar luz y trasladar los problemas medioambientales a los que se enfrentan.

Juntos, el equipo y los científicos de cada zona, han examinado los efectos del cambio climático y se han unido en el mismo empeño de proteger el planeta.



Del Ártico a la Selva

Desde mediados de julio, la expedición ha estado viajando por los cuatro ecosistemas más amenazados del planeta para vivir e investigar junto con científicos y organizaciones locales que trabajan para proteger estos hábitats. Desde el parque Nacional de Gombre, en Tanzania, junto a la Fundación Jane Goodall, hasta el ártico canadiense con medioambientalistas de la WWF. Luego hacia el Golfo de California en México junto a la Fundación Cousteau y finalmente en Panamá con la Fundación Rainforest.

Las emisiones de carbono de la expedición del Proyecto Tierra han sido compensadas a través del reequilibrado de CO₂ del Proyecto African Energy Efficient Stove, que ha proporcionado cocinas energéticamente eficientes familias de Kenia para reducir significativamente el consumo de carbón en aquella zona, con la consiguiente reducción de las emisiones. A través de la compensación por la reducción del uso del carbón, se contrarrestan las emisiones a través de un proyecto que trata de equilibrar las emisiones de otras fuentes reduciendo el uso del carbón.

Tras recibir cientos de solicitudes para participar en el Proyecto Tierra, y tras una dura selección de los candidatos, un equipo formado por 23 jóvenes aventureros y amantes de la naturaleza fueron los elegidos para formar parte de la expedición. Entre ellos Vanessa Bujaldón, una joven barcelonesa, licenciada en Ciencias Medioambientales por la Universidad de Barcelona.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

GRI



INDICADORES	PÁGINA
1. Estrategia y análisis	
1.1 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización	Página 6
1.2 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	Página 6 y 7
2. Perfil de la organización	
2.1 Nombre de la organización	General Motors España S.L.U.
2.2 Principales marcas, productos y/o servicios	Opel Corsa, Opel Combo (hasta Noviembre), Opel Meriva, piezas y subconjuntos para otras plantas de GM (por ejemplo, para la planta de Eisenach, Alemania)
2.3 Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos	Organigrama en página 11. Otras entidades significativas además de GM España SLU son General Motors Europe Holdings, S.L. y General Motors Automotive Holdings, S.L.
2.4 Localización de la sede principal de la organización	Polígono Entrerrios, Ctra Nacional 232, Km.29, Figueruelas, Zaragoza
2.5 Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria	España
2.6 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	Sociedad Limitada Unipersonal
2.7 Mercados servidos	España, Reino Unido, Alemania, Italia, Francia, Turquía, Bélgica, Holanda, Hungría, Grecia, Portugal, Austria, Polonia, Rusia, Dinamarca, Suiza, África del Sur, Israel, Suecia, Irlanda, Noruega, África Central, Finlandia, Australia, Chipre, Chile, Egipto, Líbano, Estados del Golfo, Túnez, Argelia, Marruecos, Nueva Zelanda y Taiwan.
2.8 Dimensiones de la organización informante	Ocupa una extensión de 3,10 km2, siendo la superficie construida de 605.600 m2, el resto se dedica a parking de coches acabados, aparcamientos para empleados, zonas verdes y viales internos de comunicación.
2.9 Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización	Fin de producción del Combo (Noviembre 2011)
2.10 Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	Coche del Año de los Lectores, Premio Internacional al Diseño, Volante de Oro, Pódium a coche del año de ABC, EuroNCAP sistema de iluminación AFL, EuroNCAP Ampera, Premio Ecobest, Auto Trophy, Líder de Calidad, Premio Honorífico Pilot.
3. Parámetros de la memoria	
3.1 Período cubierto por la información contenida en la memoria	1 de enero 2011 hasta 31 diciembre 2011
3.2 Fecha de la memoria anterior más reciente	NO APLICABLE
3.3 Ciclo de presentación de memorias	Anual
3.4 Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria y su contenido	Teresa.sanz_lorenzo@gm.com
3.5 Proceso de definición del contenido de la memoria	Página 2

3.6 Cobertura de la memoria	Página 2
3.7 Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria	NO APLICABLE
3.8 La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos	NO APLICABLE
3.9 Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria	Indicado en los gráficos correspondientes
3.10 Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores	NO APLICABLE
3.11 Cambios significativos relativos a periodos anteriores	Fin de producción del Combo (Noviembre 2011)
3.12 Tabla que indica la localización de los contenidos básicos de la memoria	Páginas 3, 4 y 5
3.13 Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria	NO SE HAN REGISTRADO
4. Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés	La participación de los grupos de interés viene desarrollada a lo largo de la Memoria, así por ejemplo para empleados se describen los “Encuentros con la Dirección”, awareline, web, teléfono, participación de los representantes de los trabajadores en comisiones y comités, comunicación interna...Para clientes se han detallado encuestas de opinión, teléfono, reuniones, teléfono y otros.
4.1 La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la administración	Página 11
4.2 Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	Es administrador solidario
4.3 En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos	2
4.4 Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno	Awareline, encuentros con la dirección, comisiones específicas
4.5 Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización	El porcentaje de retribución variable en relación al salario fijo se incrementa en función del cargo desempeñado en la empresa.
4.6 Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno	“Ganar con Integridad”, programa de “Conflicto de interés”

4.7 Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización	Al equipo directivo se le exige una importante formación académica (que puede suplirse en ocasiones con experiencia equivalente demostrable)
4.8 Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación	Página 13, 14, 17 y 83
4.9 Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios	Mensualmente se informa al Comité de Empresa acerca del cumplimiento del programa de producción pasado y previsto, resultados de auditoría. Tableros BDP. Reuniones de staff con el equipo directivo.
4.10 Procedimiento para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desarrollo económico, ambiental y social	Página 11, 12, 62 y reuniones de staff
4.11 Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución	Página 6 y 7
4.12 Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe	Página 18, 38, 40, 46, 83, 93 y 94
4.13 Principales asociaciones a las que pertenezca y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya	Fundación Hidrógeno de Aragón, Endesa, Europcar, Ibil Gestor, Iberdrola, ANFAC, Policía Local de Zaragoza, Club de Encuentros Agenda 21, Empresas Aragonesas por la Excelencia Ambiental del Gobierno de Aragón, Estrategia Aragonesa de Educación Ambiental del Gobierno de Aragón, Hogares Aragoneses Contra el Cambio Climático, Campus de Excelencia Internacional del Valle del Ebro, Centro Politécnico Superior de la Universidad de Zaragoza, Universidad San Jorge, Universidad de Valencia, Universidad de La Rioja, Universidad de Dinamarca, Universidad de Rhode Island, AWHS, CIRCE, IDEA, SIGRAUTO, EACCEL
4.14 Relación de grupos de interés	Sociedad, Empleados, Clientes, Concesionarios, Proveedores, Contratistas y Distribuidores
4.15 Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete	Bajo las definiciones propuestas por GRI. Hemos elegido a aquellos grupos sobre los que nuestro negocio tiene impacto.
4.16 Enfoques adaptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés	En relación a las interacciones con los mismos

4.17 Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria	NO SE HAN REGISTRADO																														
Economía																															
EC1 Valor económico directo generado y distribuido incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos	<table border="1"> <thead> <tr> <th>COMPONENTE</th> <th>COMENTARIO</th> <th>IMPORTE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3">Valor económico directo creado (VEC)</td> </tr> <tr> <td>a) Ingresos</td> <td>Ventas netas más ingresos procedentes de inversiones financieras y ventas de activos</td> <td>4.809.122</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Valor económico distribuido (VED)</td> </tr> <tr> <td>b) Costes operativos</td> <td>Pagos a proveedores, royalties y pagos de facilitación u obsequios dinerarios</td> <td>4.261.625</td> </tr> <tr> <td>c) Salarios y beneficios sociales para los empleados</td> <td>Pagos totales realizados a los empleados y contribuciones sociales. No incluye compromisos de pagos futuros</td> <td>328.192</td> </tr> <tr> <td>d) Pagos a proveedores de fondos</td> <td>Dividendos, intereses de proveedores, etc.</td> <td>50.986</td> </tr> <tr> <td>e) Pagos a gobiernos (por país)</td> <td>Tasas e impuestos brutos</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>f) Inversiones en la comunidad</td> <td>Aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad en el sentido amplio de la palabra (incluye donaciones)</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Valor económico retenido (VER) (Calculado como Valor económico generado menos Valor económico distribuido)</td> <td>Reservas, amortizaciones, depreciaciones</td> <td>168.319</td> </tr> </tbody> </table>	COMPONENTE	COMENTARIO	IMPORTE	Valor económico directo creado (VEC)			a) Ingresos	Ventas netas más ingresos procedentes de inversiones financieras y ventas de activos	4.809.122	Valor económico distribuido (VED)			b) Costes operativos	Pagos a proveedores, royalties y pagos de facilitación u obsequios dinerarios	4.261.625	c) Salarios y beneficios sociales para los empleados	Pagos totales realizados a los empleados y contribuciones sociales. No incluye compromisos de pagos futuros	328.192	d) Pagos a proveedores de fondos	Dividendos, intereses de proveedores, etc.	50.986	e) Pagos a gobiernos (por país)	Tasas e impuestos brutos	0	f) Inversiones en la comunidad	Aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad en el sentido amplio de la palabra (incluye donaciones)	0	Valor económico retenido (VER) (Calculado como Valor económico generado menos Valor económico distribuido)	Reservas, amortizaciones, depreciaciones	168.319
COMPONENTE	COMENTARIO	IMPORTE																													
Valor económico directo creado (VEC)																															
a) Ingresos	Ventas netas más ingresos procedentes de inversiones financieras y ventas de activos	4.809.122																													
Valor económico distribuido (VED)																															
b) Costes operativos	Pagos a proveedores, royalties y pagos de facilitación u obsequios dinerarios	4.261.625																													
c) Salarios y beneficios sociales para los empleados	Pagos totales realizados a los empleados y contribuciones sociales. No incluye compromisos de pagos futuros	328.192																													
d) Pagos a proveedores de fondos	Dividendos, intereses de proveedores, etc.	50.986																													
e) Pagos a gobiernos (por país)	Tasas e impuestos brutos	0																													
f) Inversiones en la comunidad	Aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad en el sentido amplio de la palabra (incluye donaciones)	0																													
Valor económico retenido (VER) (Calculado como Valor económico generado menos Valor económico distribuido)	Reservas, amortizaciones, depreciaciones	168.319																													
	Datos 2010																														
EC2 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático	Página 6, 7,23,24,25,26 y 27																														
EC3 Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales	Página 44, 45,62																														
EC4 Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	NO SE HAN REGISTRADO																														
EC5 Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	<ul style="list-style-type: none"> No existe plantilla retribuida por el salario mínimo siendo el salario mínimo local: 7.696,8 euros al año o 3,82 euros la hora Salario mínimo de entrada en GM España en 2011 fue de 18816.70€ bruto /anual El salario mínimo local no varía porque sólo realizamos nuestra actividad en España. Salario hombre “moda”: 27.855,50 euros al año o 13,82 euros la hora 																														
EC6 Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	Página 77																														
EC7 Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	Página 12																														

<p>EC8 Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono o en especie</p>	<p>Página 34,44, 45,73,77,90</p>																														
<p>EC9 Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos</p>	<p>Página 9,34,35,44,73,77,90</p>																														
<p>Prácticas laborales y trabajo digno</p> <p>LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo</p>	<p>Número total de empleados: 6213 (promedio)</p> <ul style="list-style-type: none"> Hombres: 5688 Mujeres: 525 <p>Tipos de contrato:</p> <ul style="list-style-type: none"> Contrato indefinido Contrato eventual Contrato relevo <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>HOMBRES</th> <th>MUJERES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Indefinido</td> <td>86,45%</td> <td>4,94%</td> </tr> <tr> <td>Temporal</td> <td>0,01%</td> <td>0,01%</td> </tr> <tr> <td>Relevo</td> <td>6,28%</td> <td>2,31%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>HOMBRES</th> <th>MUJERES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Indefinido</td> <td>6.294</td> <td>360</td> </tr> <tr> <td>Temporal</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Relevo</td> <td>168</td> <td>449</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>HOMBRES</th> <th>MUJERES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Indefinido</td> <td>86,45%</td> <td>4,94%</td> </tr> </tbody> </table>		HOMBRES	MUJERES	Indefinido	86,45%	4,94%	Temporal	0,01%	0,01%	Relevo	6,28%	2,31%		HOMBRES	MUJERES	Indefinido	6.294	360	Temporal	1	1	Relevo	168	449		HOMBRES	MUJERES	Indefinido	86,45%	4,94%
	HOMBRES	MUJERES																													
Indefinido	86,45%	4,94%																													
Temporal	0,01%	0,01%																													
Relevo	6,28%	2,31%																													
	HOMBRES	MUJERES																													
Indefinido	6.294	360																													
Temporal	1	1																													
Relevo	168	449																													
	HOMBRES	MUJERES																													
Indefinido	86,45%	4,94%																													
<p>LA2 Número total de empleados y tasas de nuevas contrataciones y rotación media de empleados desglosados por grupo edad, sexo y región</p>	<p>Nuevas contrataciones: 8</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">SEXO</th> </tr> <tr> <th>Hombre</th> <th>Mujer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Entre 30 y 50 años</td> <td>5</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Menos de 30 años</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <p>Dejan de trabajar: 375</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">SEXO</th> </tr> <tr> <th>Hombre</th> <th>Mujer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Más de 50 años</td> <td>335</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Entre 30 y 50 años</td> <td>16</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Menos de 30 años</td> <td>9</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		SEXO		Hombre	Mujer	Entre 30 y 50 años	5	2	Menos de 30 años	0	1		SEXO		Hombre	Mujer	Más de 50 años	335	13	Entre 30 y 50 años	16	0	Menos de 30 años	9	2					
	SEXO																														
	Hombre	Mujer																													
Entre 30 y 50 años	5	2																													
Menos de 30 años	0	1																													
	SEXO																														
	Hombre	Mujer																													
Más de 50 años	335	13																													
Entre 30 y 50 años	16	0																													
Menos de 30 años	9	2																													
<p>LA3 Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad</p>	<p>Página 44, 45,46 y 62</p>																														
<p>LA15 Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad</p>	<p>El número de empleados que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad y que la disfrutaron fueron: 76</p> <p>El número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad y además siguieron en su trabajo durante los doce meses después: 74</p>																														

LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	<p>Número total de empleados cubiertos por un convenio colectivo: 5.247 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo respecto a la cifra total de empleados. $5.247/6.213 = 84,85\%$</p>																																																														
LA5 Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos	<p>Página 11 y 61</p>																																																														
LA6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	<p>Porcentaje del total de trabajadores representados en comités formales de seguridad y salud con representación conjunta: 100% representados en el comité central, además existen subcomités en los edificios productivos con representación de distintas áreas.</p>																																																														
LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo, por región y por sexo	<p>Los días perdidos consideramos que son los días "hábiles perdidos", contamos los día perdidos desde el primero Tasa de accidentes (IR) = 0,93 Tasa de enfermedades profesionales (ODR)= 0</p> <p>Tasas de días perdidos (IDR) = 45</p> <p>Tasa de absentismo (AR) = 14.590</p>																																																														
LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="9">Programas asistenciales</th> </tr> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">Educación/formación</th> <th colspan="2">Asesoramiento</th> <th colspan="2">Prevención /Control de riesgos</th> <th colspan="2">Tratamiento</th> </tr> <tr> <th>Sí</th> <th>No</th> <th>Sí</th> <th>No</th> <th>Sí</th> <th>No</th> <th>Sí</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Receptores de programas</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>Trabajadores</td> <td>X</td><td></td><td>X</td><td></td><td>X</td><td></td><td>X</td><td></td> </tr> <tr> <td>Familias de Trabajadores</td> <td></td><td>X</td><td>X</td><td></td><td></td><td>X</td><td>X</td><td></td> </tr> <tr> <td>Miembros de la comunidad</td> <td></td><td>X</td><td></td><td>X</td><td></td><td>X</td><td></td><td>X</td> </tr> </tbody> </table> <p>No existen trabajadores destinados a ocupaciones que presentan un alto índice o riesgo de contraer enfermedades específicas</p>	Programas asistenciales										Educación/formación		Asesoramiento		Prevención /Control de riesgos		Tratamiento		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Receptores de programas									Trabajadores	X		X		X		X		Familias de Trabajadores		X	X			X	X		Miembros de la comunidad		X		X		X		X
Programas asistenciales																																																															
	Educación/formación		Asesoramiento		Prevención /Control de riesgos		Tratamiento																																																								
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No																																																							
Receptores de programas																																																															
Trabajadores	X		X		X		X																																																								
Familias de Trabajadores		X	X			X	X																																																								
Miembros de la comunidad		X		X		X		X																																																							
LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	<p>Página 57,58,59,60</p>																																																														
LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado	<p>(Datos 2010)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Número total de empleados</td> <td>5.191</td> <td>482</td> </tr> <tr> <td>Número horas formación</td> <td>37496.30</td> <td>3662.55</td> </tr> <tr> <td>Promedio horas formación</td> <td>8,46</td> <td>8,11</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Directo</th> <th>Indirecto</th> <th>Otros</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Número de horas formación por categoría profesional</td> <td>18.356,15</td> <td>7.039,7</td> <td>15.763</td> </tr> <tr> <td>Número de horas formación/ empleado/ año /categoría</td> <td>4,69</td> <td>11,52</td> <td>29,8</td> </tr> </tbody> </table>		Hombres	Mujeres	Número total de empleados	5.191	482	Número horas formación	37496.30	3662.55	Promedio horas formación	8,46	8,11		Directo	Indirecto	Otros	Número de horas formación por categoría profesional	18.356,15	7.039,7	15.763	Número de horas formación/ empleado/ año /categoría	4,69	11,52	29,8																																						
	Hombres	Mujeres																																																													
Número total de empleados	5.191	482																																																													
Número horas formación	37496.30	3662.55																																																													
Promedio horas formación	8,46	8,11																																																													
	Directo	Indirecto	Otros																																																												
Número de horas formación por categoría profesional	18.356,15	7.039,7	15.763																																																												
Número de horas formación/ empleado/ año /categoría	4,69	11,52	29,8																																																												

LA11 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y les apoyen en la gestión final de sus carreras profesionales

Página 49

LA12 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional desglosado por sexo

Página 62

LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por categoría de empleado, sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad

Indicadores de diversidad de la organización

- Directos
- Indirectos
- Otros

Porcentaje de empleados desglosado por categoría de empleado que pertenecen a cada una de las siguientes categorías de diversidad: (% de empleados):

- Sexo: Hombre/Mujer

	Directo	Indirecto	Otros
Hombres	77,72%	12,47%	1,34%
Mujeres	4,09%	4,15%	0,19%

- Grupos de edad: Menos de 30 años, entre 30 y 50, más de 50.

	Directo	Indirecto	Otros
Menos de 30 años	5,51%	0,25%	1,04%
Entre 30 y 50 años	22,79%	5,20%	4,82%
Más de 50 años	35,81%	16,36%	8,20%

Número de individuos que pertenecen a los órganos de gobierno de la organización:

	Hombres	Mujeres
Más de 50 años	48	4
Entre 30 y 50 años	38	8

Porcentaje respecto del total de los empleados:

	Hombres	Mujeres
Más de 50 años	0,65%	0,05%
Entre 30 y 50 años	0,52%	0,1%

Número de empleados con minusvalía según su contrato

	Hombres	Mujeres
Indefinidos	132	7
Temporales	30	0

Número de empleados con minusvalía distribuido por edades

	Hombres	Mujeres
Más de 50 años	119	6
Entre 30 y 50 años	42	1
Menos de 30 años	1	0

Porcentaje empleados con discapacidad > 33%= 2,37

LA14 Relación entre el salario base y la remuneración de mujeres y hombres, desglosado por categoría de empleado, por ubicaciones significativas de actividad

Salario base establecido para mujeres y para hombres en cada una de las categorías de trabajadores.

- El salario mínimo de especialistas es de 18.816,70 € Brutos al año independientemente del sexo.
- El salario mínimo para empleados es de 20.741,70 € Brutos al año independientemente del sexo.

Medio Ambiente						
EN1 Materiales utilizados, por peso o volumen	Consumo de Materias primas:					
		AAI	2008	2009	2010	2011
	Chapa laminada (Tm/año)	362.000	96.464	240.606	237.654	225.433
	Pinturas y barnices (Tm/año)	6.700	5.566	4.542	5.287,2	4.987
	Disolvente (Tm/año)	3.500	1.663	1.445	1.583,6	1.376
	Aceite maquinaria (Tm/año)	220	191	161	136	128,2
	Aceite motor (Tm/año)	800	607	485,4	556,1	580,9
	Adhesivos y masillas (Tm/año)	6.500	5231,2	4263,7	4528,2	4571,2
	Gas aire (Tm/año)	250	179,3	132,4	151,8	143,3
	Gasolina (Tm/año)	2.000	1.372,9	1.233,2	1.342,4	1.164,9
	Gasóleo (Tm/año)	1.000	996,2	576	791,1	822,7
	Anticongelante (Tm/año)	1.700	1.292	1.032	1.186	1.140
	Ceras (Tm/año)	1.600	1.158,4	907	896,8	876,5
	Grasa (Tm/año)	20	6,4	4,3	4	3
		Consumo de Materias auxiliares:				
		AAI	2008	2009	2010	2011
Cal (Tm/año)	600	405,4	372,7	421	419	
Cloruro férrico (Tm/año)	700	423,6	330,6	386,4	324	
Polielectrolito (Tm/año)	7	2,7	2,8	3,1	3,7	
Hipoclorito (Tm/año)	20	11,9	13,9	13,7	13,7	
Ácido clorhídrico (Tm/año)	500	248,5	283,3	329,2	290	
Hidróxido sódico (Tm/año)	400	194,4	237,1	237	198	
Ácido sulfúrico (Tm/año)	20	18,4	17,6	20,7	18,5	
EN2 Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados	Disolvente	2009	2010	2011		
	B0451545	244.823	160.708	76.194		

EN3 Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias

2.1 Energía primaria directa adquirida.

- Fuentes de energía no renovable:
 - Electricidad
 - Gas natural
 - Fuel-oil

	2008		2009		2010	
	kWh	Gjulios	kWh	Gjulios	kWh	Gjulios
Gas natural	548.330.731	1.973.991	517.320.051	1.862.352	593.217.159	2.135.582
Comp. Electricidad	107.628.811	387.464	80.143.230	288.516	202.323.244	728.364
Comp. Fuel	0	0	0	0	0	0
Total	655.959.542	2.361.454	597.463.281	2.150.868	795.540.403	2.863.945

1Gjul=kWh x 0,0036

2.2 Energía primaria directa producida

- Cogeneración: desde Febrero de 2004, General Motors España, S.L.U, es propietaria de la central de cogeneración.

	2008		2009		2010		2011	
	kWh	Gjulios	kWh	Gjulios	kWh	Gjulios	kWh	Gjulios
Electricidad total producida	113.845.	409.84	116.22	418.39	127.93	460.	119.87	431.558
	818	5	0.920	5	8.706	579	7.325	

Gjul=kWh x 0,0036

2.3.1 Energía primaria directa vendida

	2008		2009		2010		2011	
	kWh	Gjulios	kWh	Gjulios	kWh	Gjulios	kWh	Gjulios
Electricidad	8.356.	30.083	13.374	48.149	98.990	356.	116.714.	420.17
Venta	448		.747		.832	367	387	2

Gjul=kWh x 0,0036

2.3.2 Energía primaria directamente autoconsumida

	2008		2009		2010		2011	
	kWh	Gjulios	kWh	Gjulios	kWh	Gjulios	kWh	Gjulios
Electricidad	105.48	379.76	102.84	370.246	28.947	104.21	3.162.	11.387
Autoconsumo	9.370	2	6.173		.874	2	938	

Gjul=kWh x 0,0036

2.4 Consumo total de energía en Gjulios

	2008		2009		2010		2011	
	kWh	Gjulios	kWh	Gjulios	kWh	Gjulios	kWh	Gjulios
Saldo consumo	647.	2.331.37	584.08	2.102.71	696.54	2.507.	575.938.5	2.07
	603.	1	8.534	9	9.571	578	55	3.37
	094							9

Saldo consumo= Energía total adquirida – Electricidad autoconsumo- electricidad vendida

Salvo el punto 2.6 que coincide con el punto 2.4, el resto de los apartados son no aplicables.

EN4 Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias

NO ES APLICABLE



EN5 Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia

2.1 Cantidad total de energía ahorrada

	2008		2009		2010		2011	
	kWh	Gjulios	kWh	Gjulios	kWh	Gjulios	kWh	Gjulios
Saldo	19.278.	69.403	27.480	98.928	21.126	76.056	68.571	246.857
consumo	615		.024		.761		.429	

2.2 Cantidad de total de energía ahorrada (información estimada)

	2008		2009		2010		2011	
	kWh	Gjulios	kWh	Gjulios	kWh	Gjulios	kWh	Gjulios
Rediseño de procesos	5.78	20.821	8.244.	29.678	8.450.70	30.423	22.857	82.286
Conversión	3.58		007		4		.143	
adaptación de equipos	11.5	41.642	15.114	54.410	11.619.7	41.831	38.857	139.88
Cambios comportamiento personal	67.1		.013		18		.143	6
	69							
	1.92	6.940	4.122.	14.839	1.056.33	3.803	6.857.	24.686
	7.86		004		8		143	
	2							

EN6 Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de esas iniciativas

2.1 Informe de las iniciativas

- Reuniones Comité Ahorro Energía, general y por áreas
- Bugm's, información de acciones de ahorro compartidas entre plantas GM de fabricación
- Talleres de trabajo Gofast
- Campañas de Sugerencias Ahorro de Energía
- Proyectos de Ahorro de Energía con tasa retorno menor 1,5 años
- Plan de Comunicación aspectos de conservación energía y ambientales
- Charlas de concienciación ahorro energía con impartición a todo el personal

2.2 Informe, en términos cuantitativos de las reducciones en los requisitos energéticos de los productos o servicios logrados durante el periodo objeto de informe.

Reducción objetiva 2011: -14,5%

2.3 No aplicable

EN7 Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas

NO ES APLICABLE

EN8 Captación total de agua por fuentes

2.1 Indique volumen total por cualquier fuente

	2008	2009	2010	2011
	X 1000 m ³	X 1000 m ³	X 1000 m ³	X 1000 m ³
Consumo total agua	1.095	1.024	1.125	1.008

2.2 Indique volumen desglosado por fuentes

	2008	2009	2010	2011
	X 1000 m ³	X 1000 m ³	X 1000 m ³	X 1000 m ³
Canal Imperial Ebro	1.030	959	1.060	943
Río Ebro	65	65	65	65

Resto de fuentes no aplicables

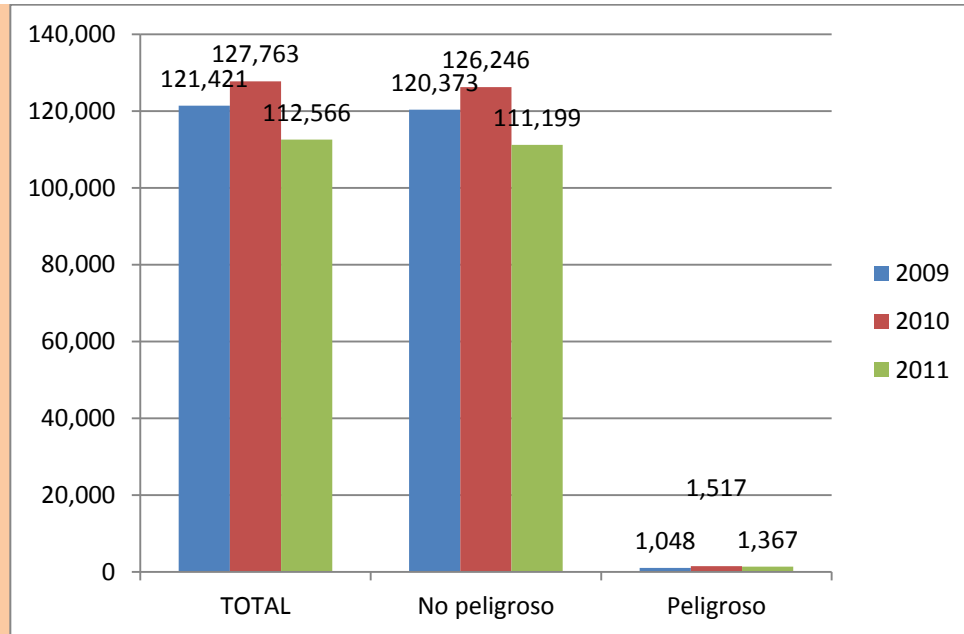
EN9 Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua

NO ES APLICABLE

EN10 Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	NO ES APLICABLE															
EN11 Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados, de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas	NO ES APLICABLE															
EN12 Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta diversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas	NO ES APLICABLE															
EN13 Hábitats protegidos y restaurados	NO SE HAN REGISTRADO															
EN14 Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad	NO ES APLICABLE															
EN15 Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales, y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie	NO SE HAN REGISTRADO															
EN16 Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso	<p>2.1 Metodologías de conversión y norma El cálculo de emisiones se realiza de acuerdo a la Ley 1/2005 por la que se regula el régimen del comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero, el RD 1370/2006 Plan Nacional de Asignación Derechos de Emisión 2008-2012 y la Decisión de la Comisión, de 26 de febrero de 2007, relativa al Plan Nacional de Asignación Derechos de Emisión 2008-2012, así como las posteriores modificaciones de la regulación oficial que le puedan ser de aplicación. La determinación está basada en datos específicos del consumo volumétrico del combustible y el poder calorífico inferior detallado en las facturas de compra del mismo.</p> <p>2.2 Indique las emisiones directas de gases de efecto invernadero de todas las fuentes propias o controladas por la organización informante.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2008</th> <th>2009</th> <th>2010</th> <th>2011</th> </tr> <tr> <th></th> <th>tons</th> <th>tons</th> <th>tons</th> <th>tons</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Emisiones CO₂ (totales)</td> <td>71.840</td> <td>71.210</td> <td>78.929</td> <td>70.124</td> </tr> </tbody> </table> <p>El resto de apartados no son aplicables</p>		2008	2009	2010	2011		tons	tons	tons	tons	Emisiones CO ₂ (totales)	71.840	71.210	78.929	70.124
	2008	2009	2010	2011												
	tons	tons	tons	tons												
Emisiones CO ₂ (totales)	71.840	71.210	78.929	70.124												
EN17 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso	NO SE HAN REGISTRADO															

EN18 Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, en peso	Ver indicador EN6																														
EN19 Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso	NO SE HAN REGISTRADO																														
EN20 NOx, SOx, y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kg/año</th> <th>2008</th> <th>2009</th> <th>2010</th> <th>2011</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PS</td> <td>14.872</td> <td>21.056</td> <td>78.083</td> <td>17.604</td> </tr> <tr> <td>NOx</td> <td>92.966</td> <td>84.840</td> <td>122.177</td> <td>95.562</td> </tr> </tbody> </table>	Kg/año	2008	2009	2010	2011	PS	14.872	21.056	78.083	17.604	NOx	92.966	84.840	122.177	95.562															
Kg/año	2008	2009	2010	2011																											
PS	14.872	21.056	78.083	17.604																											
NOx	92.966	84.840	122.177	95.562																											
EN21 Vertidos totales de aguas residuales, según su naturaleza y destino	<p>2.2 Informe del volumen total vertidos planificados y no planificados.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2008</th> <th>2009</th> <th>2010</th> <th>2011</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>m³</td> <td>m³</td> <td>m³</td> <td>m³</td> </tr> <tr> <td>Biológicas</td> <td>195.672</td> <td>169.460</td> <td>170.748</td> <td>168.109</td> </tr> <tr> <td>Aceitosas</td> <td>194.911</td> <td>167.881</td> <td>208.365</td> <td>180.456</td> </tr> <tr> <td>Químicas</td> <td>96.863</td> <td>93.155</td> <td>104.074</td> <td>81.355</td> </tr> <tr> <td>Torres de refrigeración*</td> <td>---</td> <td>---</td> <td>---</td> <td>67.312</td> </tr> </tbody> </table> <p>(*) No se requería obligación de control en 2008-2009-2010</p>		2008	2009	2010	2011		m ³	m ³	m ³	m ³	Biológicas	195.672	169.460	170.748	168.109	Aceitosas	194.911	167.881	208.365	180.456	Químicas	96.863	93.155	104.074	81.355	Torres de refrigeración*	---	---	---	67.312
	2008	2009	2010	2011																											
	m ³	m ³	m ³	m ³																											
Biológicas	195.672	169.460	170.748	168.109																											
Aceitosas	194.911	167.881	208.365	180.456																											
Químicas	96.863	93.155	104.074	81.355																											
Torres de refrigeración*	---	---	---	67.312																											
EN22 Peso total de residuos generados, según tipo y método de tratamiento	NO SE HAN REGISTRADO																														
EN23 Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos	<p>Las actuaciones preventivas llevadas a cabo por GM España para evitar la potencial contaminación de suelos pasa por la realización de pruebas de estanqueidad anuales de los tanques enterrados de almacenamiento de productos químicos de toda la factoría, actuaciones más proactivas que lo exigido en la legislación nacional. En las pruebas de estanqueidad realizadas en el año 2009 se observaron deficiencias en 4 tanques enterrados. En consecuencia GM llevo a cabo un plan de reparación de los tanques el cual finalizo en agosto de 2010. Además con el fin de detectar posibles fugas de los tanques se realizó en noviembre de 2010 un estudio de suelos obteniéndose valores ligeramente superiores a 50mg/Kg en hidrocarburos totales de petróleo.</p>																														

EN24 Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la calificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente



Toneladas	2008	2009	2010	2011
PILAS	4,5	4,968	6,248	3,177
DISOLVENTE QUE SE TRATA EN MADRID	619,82	530,26	553	388,24

EN25 Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante

2.1 Indique las masas de agua afectadas significativamente por los vertidos de agua de la organización informante.
Río Jalón. No hay afectación por vertido.

2.2 Indique las masas de agua afectadas significativamente por los vertidos de agua basándose en los criterios anteriormente expuestos, incluyendo información adicional No hay afectación significativa ya que el vertido de agua tiene mejores condiciones desde el punto de vista analítico que la propia del río. No obstante, el caudal medio de los últimos 4 años hasta 2010 del río Jalón ha sido de 3,35 m³/s.

EN26 Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto

LOCALIZACIÓN	CAMBIOS	INFLUENCIA AMBIENTAL
Acabado y Montaje final	Nueva línea de suministros de aceite de las dos líneas de montaje Nueva estación de dosificación automática	Los vehículos usan un nuevo aceite de baja viscosidad que reduce las emisiones de CO2
Pintura	Paro línea 1 del horno de cataforesis Optimización del sistema de incineración de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) Recuperación de energía del aire de extracción en las cabinas de aplicación del PVC y horno de cataforesis del edificio 44 Optimización de caudales de aire para las cabinas de retoques de pintura Spot Repair del edificio 31 Adaptación del sistema de purificación del aire Otras acciones como: paro ventiladores, eliminación de fugas, disminución de la temperatura de los incineradores	Ahorro energético Reducción de emisiones CO2 Reducción del consumo de gas Optimización de los parámetros de funcionamiento de la instalación, reducción del aire concentrado y del caudal de aire de desorción.
Carrocerías	Nueva estación automática para a carga del techo y faldón del Meriva	Supone una mejora eficiencia de la planta

EN27 Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de producto	Página 85,90
EN28 Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	NO SE HAN REGISTRADO
EN29 Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros servicios y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal	Página 45,77,80 y 91
EN30 Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales	Gastos medioambientales: 2.805.285 € Inversiones medioambientales: 5.371€ Amortización acumulada: 7.055 miles de euros
Derechos Humanos	
HR1 Porcentaje y número total de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas que incorporen preocupaciones en materia de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	Página 66
HR2 Porcentaje de los proveedores, contratistas y otros socios comerciales significativos que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia	Página 66, 77 y 78
HR3 Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades incluyendo el porcentaje de empleados	Página 40 y 66
HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	NO SE HAN REGISTRADO
HR5 Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos	Página 76,77 y 78
HR6 Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil	Página 76,77 y 78

<p>HR7 Operaciones y proveedores significativos identificados como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado u obligatorio, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio</p>	<p>Página 76,77 y 78</p>																											
<p>HR8 Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes</p>	<p>Página 40</p>																											
<p>HR9 Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas</p>	<p>NO SE HAN REGISTRADO</p>																											
<p>HR10 Porcentaje y número total de operaciones que han sido objeto de revisiones y/o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos</p>	<p>NO SE HAN REGISTRADO</p>																											
<p>HR11 Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales</p>	<p>NO SE HAN REGISTRADO</p>																											
<p>Responsabilidad Sobre Productos</p>																												
<p>PR1 Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de las categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>SI</th> <th>NO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Desarrollo de concepto del producto</td> <td>X</td> <td></td> </tr> <tr> <td>I+D</td> <td>X</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Certificación</td> <td>X</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Fabricación y producción</td> <td>X</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Marketing y promoción</td> <td>X</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Almacenaje, distribución y suministro</td> <td>X</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Utilización y servicio</td> <td>X</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Eliminación, reutilización o reciclaje</td> <td>X</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Se evalúa el 100%</p>		SI	NO	Desarrollo de concepto del producto	X		I+D	X		Certificación	X		Fabricación y producción	X		Marketing y promoción	X		Almacenaje, distribución y suministro	X		Utilización y servicio	X		Eliminación, reutilización o reciclaje	X	
	SI	NO																										
Desarrollo de concepto del producto	X																											
I+D	X																											
Certificación	X																											
Fabricación y producción	X																											
Marketing y promoción	X																											
Almacenaje, distribución y suministro	X																											
Utilización y servicio	X																											
Eliminación, reutilización o reciclaje	X																											
<p>PR2 Número total de incidentes derivados del cumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes</p>	<p>NO SE HAN REGISTRADO</p>																											

	SI	NO	
PR3 Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos	Procedencia de los componentes del producto o servicio	X	
	Contenido, especialmente respecto a sustancias que podrían tener impacto medioambiental o social	X	
	Utilización segura del producto o servicio	X	
	Forma de eliminación del producto y su impacto medioambiental o social	X	
	Otros (especificar)		
	Se evalúa el 100%		
PR4 Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	NO SE HAN REGISTRADO		
PR5 Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente	Página 71 y 72		
PR6 Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos en la publicidad, otras actividades promocionales y patrocinios	Se cumplen		
PR7 Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	A fecha 7 de Noviembre de 2011 se incoó un Expediente por la Agencia Catalana de Consumo como consecuencia de lo que entendía dicha Agencia por publicidad engañosa del Opel Insignia. Atendiendo a las circunstancias existentes, se procedió a abonar la sanción propuesta, por un importe de 4.500 €.		
PR8 Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes	NO SE HAN REGISTRADO		
PR9 Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización	NO SE HAN REGISTRADO		
Sociedad			
SO1 Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo y, evoluciones de impactos con participación de la comunidad local	Página 36,40 y 41		

SO9 Operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales	Desdoblamiento pendiente de la N-232 hasta Gallur
SO10 Medidas de prevención y mitigación implantadas en operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales	Página 40
SO2 Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción	Página 16
SO3 Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización	Página 15 y 16
SO4 Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	Página 16 y 17
SO5 Posición de las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying"	ANFAC
SO6 Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países	NO SE HAN REGISTRADO
SO7 Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados	NO SE HAN REGISTRADO
SO8 Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones	NO SE HAN REGISTRADO

	C	C+	B	B+	A	A+
Obligatorio		Externamente verificada		Externamente verificada	<input checked="" type="checkbox"/>	Externamente verificada
Autodeclaración						
Opcional						
Comprobación por una tercera parte						
Comprobación por GRI						

PACTO MUNDIAL



IMPLANTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE NACIONES UNIDAS

PRINCIPIOS	EQUIVALENCIA CON INDICADORES GRI	PÁGINAS
Derechos Humanos		
1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.	EC5, LA4, LA6, LA7, LA8, LA9, LA13, LA14, HR1, HR2, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, SO5, PR1, PR2, PR8	98,100, 101,108, 109,110
2. Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.	HR1, HR2, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, HR9, SO5	108,109 111
Normas laborales		
3. Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de asociación colectiva.	LA4, LA5, HR1, HR2, HR3, HR5, SO5	100,108, 111
4. Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.	HR1, HR2, HR3, HR7, SO5	108,111
5. Abolir de manera efectiva el trabajo infantil.	HR1, HR2, HR3, HR6, SO5	108,111
6. Eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación.	EC7, LA2, LA13, LA14, HR1, HR2, HR3, HR4,	98,99,108
Medio ambiente	SO5	111
7. Apoyar la aplicación de un criterio de preocupación respecto a los problemas medioambientales.	EC2, EN18, EN26, EN30, SO5	98,106. 107,108
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.	EN1, EN2, EN3, EN4, EN5, EN6, EN7, EN8, EN11, EN12, EN13, EN14, EN15, EN16, EN17, EN18, EN19, EN20, EN21, EN22, EN23, EN24, EN25, EN26, EN27, EN28, EN29, EN30, SO5, PR3, PR4	102,103 104,105 106,107 108,110, 111
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.	EN2, EN5, EN6, EN7, EN10, EN18, EN26, EN27, EN30, SO5	102,104 107,108
Lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.		
10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno	SO2, SO3, SO4, SO5, SO6	110,111

Nota: Aunque a la fecha de publicación de esta Memoria, no somos firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas, respetamos y apoyamos sus 10 principios, por lo que incluimos esta tabla con los indicadores de cumplimiento de los mismos.