



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

2024

LINAMAR LIGHT METALS ZARAGOZA, S.A.

1. Información básica de la empresa

La información contenida a continuación da respuesta a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre y al Real Decreto-Ley 18/2017 de trasposición de la Directiva de Información No Financiera 2014/95/UE, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo relativo a la divulgación de información no financiera y sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y grupos y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales de Linamar Light Metals Zaragoza, S.A. correspondientes al ejercicio 2024.

Tanto los riesgos aquí identificados, así como los controles y políticas desarrollados para su mitigación son la base sobre la que se elabora el Informe Anual, que al igual que en otros años, publicará en el Registro Mercantil.

Información de la Empresa

Datos societarios

- Denominación: LINAMAR LIGHT METALS ZARAGOZA, S.A.
- Dirección: Ctra. Castellón, Km. 6,4 50013 Zaragoza
- Teléfono: 976 50 09 60
- Página web: www.linamar.com
- Capital social: 3.485.870,21 euros
- Número de participaciones: 58.000 acciones
- Nominal: 6,01 euros / acción
- Actividad: fundición de aleaciones en aluminio en coquilla por gravedad.
- Cotizada: No cotizada
- Tamaño de la empresa: Gran empresa

2. Estado de información no financiera

2.1. Descripción del modelo de negocio

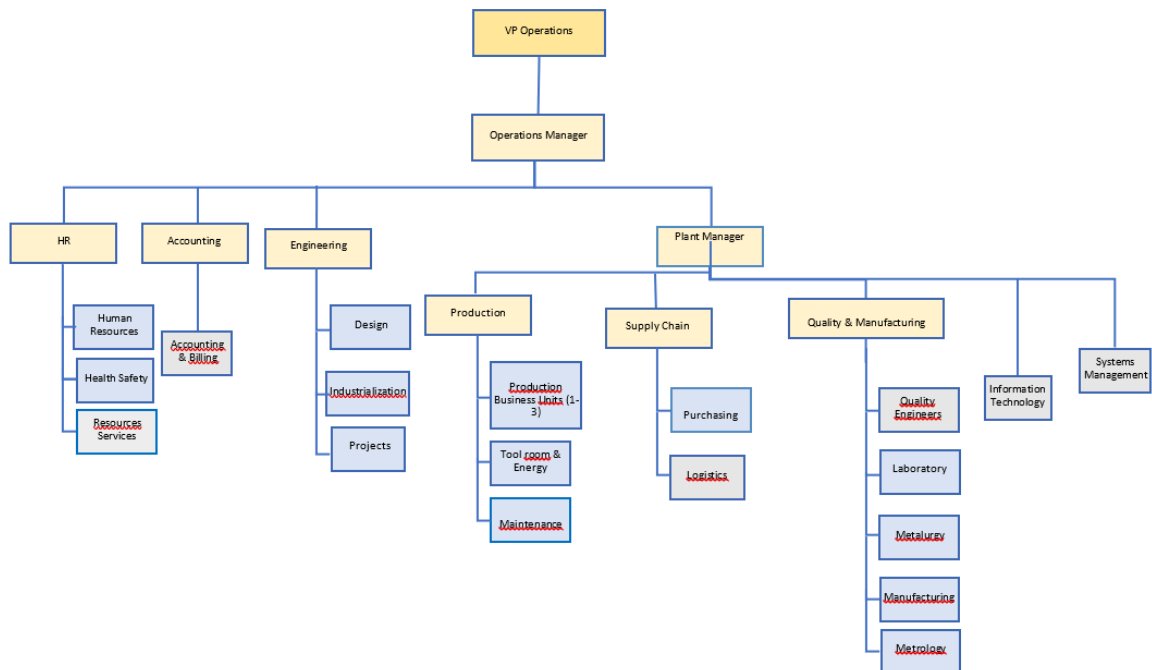
Linamar Light Metals Zaragoza, S.A., se dedica a la a la fabricación de piezas en aleaciones de aluminio fundidas por gravedad principalmente para el sector de automoción, que contempla desde estudios de factibilidad y revisiones de diseño, hasta la ejecución completa de grandes y complejos productos, incluyendo ingeniería y diseño, gestión de aprovisionamiento y entrega de piezas para homologación, el diseño de la construcción de instalaciones y otros servicios relacionados o vinculados, como la asistencia técnica, supervisión de implementación, puesta en marcha y entrenamiento.

LLMZ, dentro de su actividad de fundición, está posicionada en la cadena de valor del sector de automoción en los productos acabados de aluminio en fundición por gravedad.

La Compañía cuenta con una serie de valores integrados en su modelo de negocio, como son el conocimiento, flexibilidad, innovación, credibilidad, orientación al cliente y calidad. Estos valores ponen de manifiesto el compromiso de LLMZ con el desarrollo de su actividad.

2.2. Organización y estructura

La estructura funcional de la empresa en el 2024 ha sido la siguiente:



2.3. Líneas de Negocio

La actividad principal de la Sociedad consiste, básicamente, en la fabricación y comercialización de piezas acabadas de aluminio en fundición por gravedad, posicionándose como uno de los líderes en el sector a nivel europeo. En este sentido, LLMZ está homologada como proveedor tanto de piezas en bruto como mecanizadas por los principales fabricantes del sector de la automoción OEM, y está en la posesión de todas las Certificaciones de Sistemas de Gestión de Calidad (ISO), incluyendo la licencia que la califica como empresa limpia y segura con el medio ambiente.

La experiencia de la Sociedad se centra fundamentalmente en la fabricación de varias familias de productos:

- Sistemas de frenado: Esta familia de productos incluye cilindros y pinzas de freno, en cuya fabricación LLMZ acumula más de 20 años de experiencia, siendo actualmente referente a nivel europeo en el desarrollo de procesos y fabricación de este tipo de piezas.
- Sistemas de recirculación de gases: El desarrollo de complejos sistemas de gestión de gases de entrada y salida del motor, para reducir consumos y emisiones, ha obligado a los fabricantes a usar piezas de aluminio con complejos conductos. En este sentido, LLMZ interviene en el diseño y la fabricación de diferentes piezas, como tubos,

conductos, turbo-compresores, colectores de admisión y carcasas para válvulas de recirculación gases de escape o EGR.

- Maquinaria agrícola: Las actividades de fabricación de LLMZ también incluyen la producción de piezas de gran tamaño (hasta 60 kilogramos) en molde metálico, que permiten a los fabricantes de vehículos agrícolas el diseño y fabricación de carcasas de transmisión para maquinaria pesada, permitiendo mejorar sus prestaciones.
- Sistemas de electrificación ligera: Se incluye en esta categoría la actividad de fabricación de carcasas de generadores de 48 voltios para vehículos semi híbridos.
- Chasis y piezas de estructura: Nuevas líneas de negocio para el desarrollo de piezas estructurales como porta-manguetas y piezas de chasis y sub-chasis, importantes para la reducción de peso en los desarrollos de nuevos vehículos electrificados.
- Otras piezas: Esta categoría agrupa otras piezas de fundición de aluminio por gravedad en las que LLMZ desarrolla el proceso de fabricación, como soportes, carcasas de cajas de cambio, piezas de transmisión y carcasas ejes equilibrado.

LLMZ ofrece al mercado muchas soluciones para los fabricantes de automóviles y maquinaria agrícola. Con el objetivo de ofrecer la máxima calidad en sus productos, la Sociedad realiza una mejora constante de sus equipamientos e instalaciones, con la implantación de tecnologías de fundición avanzadas, nuevos desarrollos y la aplicación de sistemas de organización optimizados.

A este respecto, conviene destacar que una parte del éxito de la Sociedad es la adaptación al mercado a través de la adaptación de la capacidad operativa, de la organización y del soporte financiero y técnico del grupo LINAMAR, lo que permite el desarrollo continuo en nuevas tecnologías, productos y el desarrollo de carreras profesionales de sus trabajadores.

2.4. Entorno empresarial y mercados

El mercado del automóvil europeo ha experimentado un ligero incremento durante el ejercicio 2024 en términos de ventas. En Europa las ventas de vehículos de pasajeros nuevos han crecido un +0,8% con respecto a 2023, y en el conjunto del mundo se ha producido un aumento de +2,5%, alcanzando 74,6 millones de coches, y teniendo como principal productor y consumidor a China con 23 millones de unidades que representan el 31% de las ventas de coches a nivel mundial.

El incremento del sector del automóvil 2024 en Europa (+2,5%) está apoyado en la consolidación de algunos de los fabricantes europeos que están desarrollando diseños multiplataformas capaces de fabricar coches con todas las tecnologías de motorización (ICE, MHEV, HEV, PHEV y BEV), lo que les ha permitido competir en todos los sectores tecnológicos.

Con respecto a nuestra planta LLMZ, el año 2024 ha supuesto una retracción en las ventas con 58.820 miles de euros en 2024, lo que ha supuesto un descenso del 8% con respecto al año anterior 2023, que se vendieron 64.196 miles de euros; los motivos principales de la reducción de las ventas son diversos:

- Importante reducción de demanda en el sector de agricultura
- Reducción de demanda de piezas para vehículo diésel

Durante el año 2024 prácticamente todos los nuevos proyectos en lanzamiento en LLMZ han sufrido retrasos en el inicio de la fabricación en serie (*Start of production – SOP*); en general el mercado del automóvil está sufriendo retrasos en prácticamente todos los proyectos que se están iniciando en 2024. No obstante, sin duda, la razón principal de la caída de ventas de LLMZ (-8%) ha sido una importante reducción de demanda en el sector de agricultura, debido a una retracción en la demanda de equipamiento agrícola (la demanda de equipamiento agrícola es habitualmente cíclica). De todas formas, el carácter cíclico del sector agrícola deberá corregir esta tendencia en los próximos años.

En el sector del automóvil, durante los próximos años se esperan cambios importantes en el mercado, debido a la entrada de nuevas marcas y nuevas tecnologías. La estrategia de LLMZ es mantener una fuerte presencia comercial a través del grupo LINAMAR en todos los fabricantes y participar activamente en todas las consultas de nuevos proyectos de nuestros clientes.

Situación de la empresa en el sector

Con respecto al futuro, LLMZ está actualmente inmersa en un proceso de industrialización e implantación de varios nuevos proyectos en lanzamiento, cuyo inicio de producción está previsto entre 2025 y 2027, y que permitirán a la planta continuar su crecimiento (proyectos con inversión en curso ya autorizada por el grupo LINAMAR).

Con respecto a la cifra de negocio, los ingresos por ventas en 2024 fueron de 58.820 miles de euros, lo que supone un descenso del 8% con el año anterior, que fueron de 64.196 miles de euros. El resultado del ejercicio 2024 ha sido negativo en 680 miles de euros, con respecto al resultado positivo de 1.651 miles de euros del ejercicio anterior 2023.

Detalle de la distribución de la cifra de negocio por áreas geográficas:

Región	Cifra de negocio (€)
España	8.913.755 €
Resto de países de la Unión Europa	34.162.830 €
Otros (Brasil, Canadá y México)	15.742.997 €

Los principales competidores de la Sociedad son los que se detallan en el siguiente cuadro:

	Spain	Rest of Europe
Independent foundries		
Captive foundries		

2.5. Estrategia corporativa

La estrategia de la empresa está orientada hacia los actuales retos en la industria del automóvil y en el mercado. LLMZ se enfrenta a un sector del automóvil con enormes cambios operativos y tecnológicos debido a la entrada de nuevos fabricantes, la creciente competencia de China, la revisión de la normativa europea (EUR7), la diversidad tecnológica de los vehículos y sus diferentes grados de electrificación de motores.

Todos estos cambios están produciendo modificaciones en los tipos de producción de aluminio, la tipología de piezas, así como el perfil de plantas de clientes a los que se dirigen nuestros productos.

La estrategia corporativa de LLMZ (e incluida la estrategia del grupo LINAMAR), está basada en la diversificación de productos y en el desarrollo de nuevos componentes del grupo de potencia (ICE y EV), piezas de transmisión y/o piezas estructurales para atender la demanda del mercado de plataformas electrificadas en todas sus variantes.

Tal y como hemos explicado, el segmento agrícola-industrial de LLMZ ha sufrido una importante retracción de la que esperamos pueda recuperarse en los próximos años, y en el segmento de la automoción, LLMZ ha conseguido en 2024 nominaciones de piezas de estructura que ampliaran la gama de productos fabricados por LLMZ.

LLMZ continuará con los desarrollos de las nuevas piezas obtenidas en 2023 y 2024 mejorando su competitividad global en el mercado con la flexibilización de líneas de producción para complementar su estrategia de diversificación y desarrollo de nuevos productos.

2.6. Factores que afectan a la actividad

Más allá de la evolución del mercado, la Compañía podría verse afectada por factores relacionados con otros ámbitos de su actividad. Por ello, Linamar Light Metals Zaragoza, S.A. detecta y analiza factores emergentes que podrían tener impacto en el modelo de gestión, con el fin de adoptar medidas en este sentido y adaptar su estrategia.

	ENTORNO FINANCIERO	ENTORNO OPERATIVO	EXIGENCIAS DE SEGURIDAD	EXIGENCIAS AMBIENTALES
TENDENCIAS	<p>Modelos de contratación y ejecución que dilatan los cobros de los clientes (facturación por hitos y no por grado de avance, reducción de pagos anticipados y dificultades de acceso a la financiación tanto por parte de entidades de crédito como por parte de los proveedores).</p> <p>Incremento de la presión fiscal de los gobiernos para compensar déficits.</p> <p>Incremento de la percepción del riesgo por las entidades financieras respecto al sector de industrial.</p>	<p>Utilización habitual por los clientes de modelos de contratación llave en mano, que traspasan un mayor riesgo al contratista.</p> <p>Aumento de la competencia en proyectos llave en mano.</p> <p>Nuevas demandas de los clientes en la estructura de ejecución de los proyectos.</p> <p>Posposición a las fases finales del proyecto de negociaciones críticas con clientes y proveedores.</p>	<p>Adaptación a los requisitos de seguridad laboral establecidos por los países en los que se desarrollan proyectos.</p> <p>Mayor exigencia por parte de los clientes en lo relativo a las cualificaciones y requisitos para el personal con responsabilidades en seguridad y salud.</p> <p>Necesidad de programas de formación más prácticos.</p> <p>Incorporación de nuevas tecnologías para un mejor desempeño y seguimiento de condiciones de seguridad y salud en los proyectos.</p>	<p>Creciente preocupación de los clientes en relación con los requisitos ambientales y sociales de los proyectos.</p> <p>Mayor exigencia de requisitos ambientales y sociales por parte de otras partes interesadas, como pueden ser proveedores y clientes del Grupo.</p> <p>Auditorías cada vez más exigentes por parte de clientes finales y proveedores</p>
¿CÓMO ESTÁ PREPARADALA COMPAÑÍA?	<p>Reducción de la financiación ajena de la compañía mediante la utilización de una caja única.</p> <p>Mejoras en la gestión de cobros de clientes y pagos a proveedores (periodos de pago y cobro).</p> <p>Adaptación de nuestros pagos a las leyes de morosidad aplicables en España.</p> <p>Facturación anticipada a clientes.</p>	<p>Diversificación de producto. Experiencia en mercados sostenibles.</p> <p>Mayor integración con los clientes desde la fase inicial.</p> <p>Capacidad de gestión de proyectos complejos.</p> <p>Know-how y procedimientos de trabajo en proyectos de alta complejidad.</p> <p>Conocimiento de proveedores y colaboración con suministradores y subcontratistas relevantes.</p> <p>Apalancamiento en tecnologías propias.</p>	<p>Gestión interna enfocada al cumplimiento Normativo que contempla, entre otros, los riesgos ambientales, de salud y de seguridad laboral.</p> <p>Formación a responsables de proyectos en seguridad y salud.</p> <p>Refuerzo de la colaboración entre prevención de riesgos y las áreas implicadas en las fases de industrialización.</p> <p>Seguimiento específico de temas de seguridad y salud laboral y riesgos medioambientales.</p>	<p>Refuerzo del sistema de evaluación de la capacidad de proveedores en materia social y ambiental.</p> <p>Realización de auditorías internas en materia ambiental y social.</p> <p>Identificación y seguimiento de los riesgos y oportunidades ambientales.</p>

	CADENA DE SUMINISTRO Y SUBCONTRATOS	INNOVACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS	GOBIERNO Y RSC	RECURSOS HUMANOS
TENDENCIAS	<p>Aumento de la importancia de compartir procesos y técnicas de gestión en la cadena de suministro con empresas multiculturales y del sector.</p> <p>Disminución de demanda, que puede reducir capacidad y calidad del mercado proveedor y un creciente riesgo financiero, unido a un aumento de no conformidades en calidad y retrasos en los suministros.</p> <p>Volatilidad de materias primas y divisas.</p> <p>Proteccionismo de las empresas al personal local. Litigiosidad de proveedores.</p>	<p>Importancia del uso de las nuevas tecnologías para incrementar la eficiencia, dar respuesta más rápida a los clientes, y reducir costes, entre otras razones.</p> <p>Foco en materias primas para cada proyecto abierto con nuestros clientes.</p> <p>Sostenibilidad y legislación medioambiental para mejorar la gestión de residuos.</p> <p>Mejora en el tratamiento de residuos para reducir el riesgo de contaminación en colaboración con clientes, socios, suministradores y subcontratistas.</p>	<p>Incremento de las exigencias en materia de divulgación de información no financiera.</p> <p>Mayores requerimientos de clientes y proveedores en materia de cumplimiento normativo.</p> <p>Mayor exigencia para hacer públicas las políticas que promuevan la diversidad en los órganos de dirección de las compañías.</p> <p>Intensificación de la actividad de los órganos de gobierno corporativo y necesidad de reforzar los sistemas de control interno y la gestión de riesgos.</p> <p>Necesidad de asegurar un tratamiento equitativo de los accionistas y de tomar en consideración las preocupaciones del resto de los grupos de interés.</p> <p>Atención especial a las materias propias de RSC y sostenibilidad.</p>	<p>Exigencia por parte de los clientes de recursos cada vez más cualificados que dominen no solo los aspectos técnicos sino las habilidades de gestión, control, seguridad y garantía de calidad.</p>
¿CÓMO ESTÁ PREPARADA LA COMPAÑÍA?	<p>Desarrollo de herramientas tecnológicas de gestión de la cadena de suministro, globales y adaptables para el uso por parte del Grupo.</p> <p>Refuerzo del informe de sinergias con mayor enfoque en la situación financiera del proveedor, Implantación durante el proceso de adjudicación dentro del proceso de compras.</p> <p>Ampliación y actualización de la base de datos de subcontratistas de ámbito mundial de la Compañía.</p> <p>Realización de análisis técnicos y físicos para asegurar la capacidad de los subcontratistas para ejecutar los trabajos de subcontratación.</p>	<p>Desarrollos propios en todas las áreas de trabajo.</p> <p>Estrategia en el ámbito de la digitalización para reforzar la competitividad, adaptarse a las demandas de los clientes y optimizar los procesos.</p> <p>Especialistas en la gestión de la I+D+i y conocimiento en las áreas de desarrollo.</p> <p>Profundización en el análisis de los proyectos para planificar su gestión a lo largo del período de ejecución.</p> <p>Introducción de la realidad virtual en el diseño y ejecución de los proyectos.</p>	<p>Profundización en acciones de RSC y sostenibilidad a nivel de los proyectos.</p> <p>Estudio de políticas y compromisos que refuercen el compromiso con la diversidad.</p> <p>Desarrollo y adaptación continua de la documentación interna alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo.</p> <p>Supervisión por parte de los órganos de gobierno corporativo de los riesgos fiscales y en la seguridad de la información.</p> <p>Refuerzo de los canales de comunicación con los principales grupos de interés.</p> <p>Grupos de interés, clientes, empleados, accionistas y Sociedad en general</p> <p>Desarrollo del Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal y la prevención de riesgos de índole penal.</p> <p>Aprobación de nuevas políticas de cumplimiento normativo.</p>	<p>Formación en gestión, incidiendo en los riesgos y oportunidades y desarrollando competencias y habilidades.</p> <p>Especial atención a motivación, control e innovación.</p> <p>Globalización en la gestión de los Recursos Humanos en estrecha colaboración con los departamentos vinculados.</p> <p>Desarrollo de herramientas para analizar el mercado laboral de forma continua y localizar profesionales disponibles de alto nivel.</p> <p>Establecimiento de políticas de rotación interna en los casos que así se requieran.</p> <p>Estancia de personal de diseño en las fabricaciones para obtener diseños adaptados a las necesidades de clientes concretos.</p>

3. Políticas

Principales Políticas de LINAMAR LIGHT METALS ZARAGOZA, S.A. se describen en la siguiente tabla:

POLÍTICAS PUBLICADAS	BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS POLÍTICAS
Código de Conducta Interno	GOS LINAMAR Código de Conducta. Normas internas de LLMZ. Normas internas de seguridad de LLMZ.
Política de Gobierno Corporativo	GOS LINAMAR. Comité de gobierno corporativo con revisión anual de las políticas corporativas.
Política Energía y Medio Ambiente	GOS LINAMAR: Medio Ambiente, Salud y Seguridad (EHS). Política de Calidad de LLMZ y Política de Medio Ambiente de LLMZ
Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades	Política de igualdad y acoso laboral
Política De Seguridad Y Salud Laboral	GOS LINAMAR: condiciones de trabajo. GOS LINAMAR: Medio Ambiente, Salud y Seguridad (EHS). Política de Seguridad de LLMZ
Política de Derechos Humanos	GOS LINAMAR. Comportamiento íntegro y de respeto a los derechos humanos durante el ejercicio de su actividad
Política de Anticorrupción y Fraude	GOS LINAMAR: Prevención de casos de soborno y corrupción

4. Riesgos corto, medio y largo plazo

RIESGO	DESCRIPCION	PRINCIPALES MECANISMOS DE GESTIÓN Y MITIGACIÓN DEL RIESGO
Requisitos medioambientales y de seguridad.	LLMZ trabaja en el control y minimización del impacto medio ambiental colaborando con sus clientes, subcontratistas y proveedores.	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia en LLMZ de un Sistema de Gestión Ambiental y de la Seguridad. - Aseguramiento de la gestión ambiental desde la fase de ingeniería. Extensión de este aseguramiento a proveedores y subcontratistas mediante auditorías y formación. - Refuerzo de la seguridad de los procesos desde la fase de diseño. - Promoción de la seguridad laboral en proveedores y subcontratistas.
Variables económicas.	Determinadas circunstancias económicas (variaciones de los tipos de cambio, del tipo de interés, predisposición a la financiación, fiscalidad, etc.) pueden impactar en la actividad y los resultados de LLMZ. Período de tensiones geopolíticas con alto impacto en variables económicas.	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento continuo de los riesgos asociados a la evolución de los mercados de materias primas - Gestión de un balance sólido y disponibilidad de líneas de financiación adecuadas.
Tecnologías de la información.	Con el incremento de la digitalización del Grupo, el riesgo de la intrusión en sus sistemas de cibercriminales se ha visto aumentado.	<ul style="list-style-type: none"> - Formación en ciberseguridad a empleados.
Derechos Humanos	Los comportamientos incumplan los valores y principios contenidos en el Pacto Mundial de Naciones Unidas	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso de actuar siempre conforme a la legislación vigente, garantizando el respeto a los derechos humanos y a las prácticas éticas internacionalmente aceptadas.
Gestión de personal	Los problemas de conciliación familiar pueden provocar tensiones personales en los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> - Se fomentarán medidas y acciones de conciliación en esta materia que permitan tener un ambiente óptimo en el trabajo.

Retención del personal clave y adaptación de los recursos a la carga de trabajo.	La pérdida de personal clave, así como carencias en su capacitación, puede aumentar el riesgo de no ejecutar de forma adecuada los proyectos. Además, la excesiva concentración de proyectos o la demora de los mismos pueden generar ineficiencias en la gestión del personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos para identificar a los empleados esenciales que deben ser retenidos y aplicación a los mismos de políticas que contribuyan a su permanencia. - Implementación de una estructura de Recursos Humanos flexible para adaptarse con agilidad a las variaciones en el mercado. - Gestión globalizada de los recursos humanos para unificar los criterios aplicados en las distintas empresas del grupo.
Integridad y reputación.	Los comportamientos no íntegros o no responsables por parte de los empleados u otros terceros con los que colabora la empresa (proveedores y subcontratistas) pueden afectar negativamente a la reputación y resultados.	<ul style="list-style-type: none"> - Normativa interna y formación para garantizar el comportamiento íntegro de los profesionales y disponibilidad de un Código de Conducta y Canal de Denuncias. - Exigencia a proveedores y subcontratistas de requisitos en materia medioambiental, de derechos humanos y salud y seguridad.
Calidad en la ejecución	La calidad en la ejecución asegura que en el futuro se obtengan proyectos de naturaleza afín o con el mismo cliente.	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos de supervisión de la calidad en todas las fases de proyectos. - Departamento de Calidad responsable de la elaboración de procedimientos.

Además de los riesgos operacionales mencionados previamente, LLMZ evalúa otras posibles contingencias no financieras de menor materialidad para la Compañía con el objetivo de asegurar siempre el máximo nivel de desempeño en materia de Responsabilidad Social Corporativa y sostenibilidad.

Cabe destacar que, además, la Compañía, utiliza todas las herramientas a su alcance para evaluar, gestionar y mitigar los riesgos no financieros presentes en su entorno. Fruto de este esfuerzo, LLMZ no ha tenido que lamentar en 2024 ningún impacto significativo en este ámbito.

5. Cuestiones medioambientales

5.1. Política corporativa medioambiental y sistemas de gestión aplicados para la identificación y gestión de los impactos de la Compañía en este ámbito

La gestión ambiental constituye una prioridad plenamente integrada en la estrategia de la Compañía. En 2024, la Compañía ha seguido trabajando para dar en respuesta a los nuevos retos en esta materia, entre los que se encuentran las crecientes preocupaciones de los clientes en relación con los requisitos medioambientales de los proyectos, adoptando un nuevo paradigma en su enfoque de gestión.

LLMZ ha ido adaptando su Sistema de Gestión Ambiental (SGA) a los requisitos legislativos. Este sistema está implementado y certificado conforme a la norma ISO 14001:2015, siguiendo las políticas, programas y prácticas específicas recogidas en el Manual de Gestión Ambiental, entre las cuales destaca la “Política energética y ambiental” de la Compañía.

La gestión medioambiental de LLMZ cubre las actividades de su cadena de valor, estableciendo exigencias medioambientales en sus instalaciones y proyectos que implanta, así como a sus proveedores y subcontratistas.

El SGA permite la identificación y gestión de aquellos efectos ambientales que se generan directamente a partir de las actividades de LLMZ. Una vez identificados, la Compañía pone

en marcha acciones de control y mitigación, además de establecer objetivos y un seguimiento basado en un cuadro de mando de indicadores, cubriendo con ello las fases exigibles en un procedimiento de diligencia debida.

En este sentido y para dar respuesta a las crecientes preocupaciones de los clientes de LLMZ con relación a los requisitos medioambientales de los proyectos, la Compañía ha adoptado las siguientes medidas:

- Optimización de los recursos mediante un análisis exhaustivo del impacto medioambiental en fase de oferta, que permita identificar en fases previas a la ejecución del proyecto las necesidades reales de cada proyecto.
- Incremento de los roles y responsabilidades del responsable medioambiental del proyecto en materia de consultoría medioambiental interna.
- Seguimiento en tiempo real de los indicadores medioambientales para evitar desviaciones.

La Compañía lleva a cabo un seguimiento pormenorizado del desempeño medioambiental de sus instalaciones, habiendo definido indicadores específicos en relación con sus aspectos materiales en este ámbito. Los principales aspectos medioambientales vinculados con su actividad son las emisiones de gases, el consumo de energía, la generación de residuos y el consumo de materiales.

El seguimiento y análisis de toda esta información, permite a LLMZ diseñar múltiples actuaciones para mejorar el desempeño en el ámbito medioambiental. En este ámbito la compañía dispone de póliza de seguro por responsabilidad medioambiental que garantiza la cobertura de aquellos posibles daños medioambientales que pudieran derivarse de la actividad de la Sociedad. Por confidencialidad se omite la cuantía y número de esta póliza.

5.2. Emisiones de gases de efecto invernadero responsables del cambio climático y otras formas de contaminación

Las principales fuentes de gases de efecto invernadero asociadas a la actividad de Linamar Light Metals Zaragoza, S.A. corresponden al consumo de taladrinas, resinas y consumo de electricidad y gas en las instalaciones de la compañía.

LLMZ ha asumido un objetivo de reducción de las emisiones e implementación de procesos de recuperación de desechos y reducción de consumo de materias primas. Para ello, la Compañía trabaja de forma continua en la identificación e implantación de medidas. En 2024, como continuación a los trabajos iniciados en ejercicios anteriores, las más destacadas correspondieron a: la adopción de planes de eficiencia energética, la realización de campañas de concienciación en economía circular en sus actividades, el fomento de la transparencia en materia de cambio climático, y el desarrollo y participación activa en el Comité de sostenibilidad del grupo LINAMAR.

Se realizan reuniones semanales para el seguimiento de las eficiencias energéticas en la planta y plantear acciones. Se está trabajando en optimizar los consumos con acciones como, por ejemplo, mejorar el uso de los hornos de fusión y el cambio de tubos fluorescentes y bombillas a LED.

Además, para minimizar el consumo de gas se están cambiando de forma progresiva en la línea de fundición, cazos metálicos de los moldes por cazos cerámicos que mantienen el calor sin necesidad de usar gas.

También seguimos con el proyecto para la implantación de una instalación de placas solares para reducir el consumo de electricidad.

No existe contaminación lumínica y considerando el tipo de actividad de la Sociedad no se ha estimado conveniente el planificar acciones en esta área.

Linamar Light Metals Zaragoza, S.A. no sólo centra sus esfuerzos en minimizar sus emisiones de gases de efecto invernadero. La Compañía emplea todos los recursos a su disposición para identificar las circunstancias medioambientales existentes en cada ocasión y establecer las medidas preventivas y, en su caso, de mitigación más adecuadas de acuerdo con las mejores técnicas disponibles. Realizamos mediciones de emisiones a la atmósfera de los focos en uso y cumplimos con los límites establecidos. Además de las emisiones, derrames etc. estos límites incluyen otras formas de contaminación, como pudiera ser por ejemplo el ruido sobre el que estamos trabajando a través de un programa de mejora. Para llevar a cabo una correcta gestión de todos los aspectos medioambientales, la Compañía cuenta con un amplio soporte documental en las diferentes fases del proceso, en los que se identifican los límites de obligado cumplimiento, así como las acciones que deben ser llevadas a cabo en cada momento.

5.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

LLMZ mantiene una apuesta firme por la implementación de una estrategia medioambiental basada en los principios de la economía circular para minimizar los potenciales impactos derivados de su actividad. Las actividades de LLMZ en los proyectos dan lugar a la generación de diversos tipos de residuos, tanto peligrosos como no peligrosos.

Para su gestión, LLMZ ha implantado acciones como el fomento de la prevención, la reutilización y el reciclaje frente a la generación y vertido.

Se realiza el reciclado de papel, viruta y de pallets de madera.

Tenemos implantado un sistema de recuperación de taladrina para disminuir los residuos mediante su filtrado y reutilización, se está utilizando el agua caliente que produce el tratamiento térmico para utilizarlo como calefacción, se está estudiando la posibilidad de utilizar el calor de los hornos de fusión, de esta forma las emisiones a la atmósfera también disminuirían.

LLMZ no genera desperdicios alimenticios puesto que no posee servicio de comedor.

5.4. Uso sostenible de recursos

La energía constituye uno de los principales recursos necesarios para el funcionamiento la Compañía. Durante el año 2024, se detalla el consumo energético en la tabla adjunta:

Consumo	Cantidad consumida 2024	Cantidad consumida 2023
Energía eléctrica	10.767.070 kW	11.401.093 kW
Gas natural	30.268.660 kW	31.627.665 kW

Para asegurar la correcta gestión de este consumo, LLMZ está implantado desde hace varios años diversas actuaciones tales como la adopción de planes de eficiencia energética y la realización de campañas de concienciación.

LLMZ ha trabajado en la optimización de la utilización de los recursos materiales en todas las fases de la cadena de valor y la recuperación de materiales a través de actividades de I+D+i. La arena, el aluminio, el cartón, la madera y el papel fueron los principales materiales consumidos por la Compañía.

Por otro lado, aunque el consumo de agua se encuentra fuera de los aspectos materiales para la Compañía, LLMZ se encarga de hacer en todo momento un uso responsable de este recurso, tanto en su uso industrial como en el uso en los vestuarios y oficinas. A lo largo del año 2024 el consumo de agua fue de 11.000 metros cúbicos siendo 10.384 metros cúbicos en 2023.

5.5. Protección de la biodiversidad

Las instalaciones no se encuentran dentro de un espacio protegido

5.6. Provisiones y garantías para riesgos ambientales

Dada la actividad a la que se dedica la sociedad, esta no tiene provisiones ni contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativas en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados de esta.

No obstante, la Compañía está asegurada a través de una póliza de responsabilidad medioambiental con un límite adecuado al tamaño de la empresa y que garantiza la cobertura de aquellos potenciales daños medioambientales que pudieran derivarse de la actividad de LLMZ, incluyendo la responsabilidad medioambiental en instalaciones propias, fuera de las instalaciones y la responsabilidad civil por contaminación. La cantidad asegurada se considera un dato confidencial.

5.7. Recursos dedicados a la prevención de riesgos medioambientales

Para la prevención de riesgos medioambientales, LLMZ cuenta con el área de medioambiente, un equipo integrado dentro del departamento de calidad y responsable de la prevención y gestión de riesgos medioambientales en los proyectos. Este equipo está compuesto por profesionales interdisciplinarios que actúan de manera transversal en toda la empresa.

Como medio de concienciación se imparte formación en temas medioambientales enfocado a concienciar del problema y conseguir la colaboración de todos en este proceso. Durante el año 2024 se han realizado actividades formativas relacionada con aspectos medioambientales.

5.8. Cumplimiento del reglamento (UE) 2020/852 relativo a la taxonomía climática

Tras realizar un análisis sobre la actividad de LLMZ, se concluye que todos sus procesos productivos se engloban dentro del código de actividad económica: CNAE 24.54 Fundición de metales no férricos.

Esta actividad económica, no se encuentra identificada o descrita en el desarrollo actual del Reglamento delegado 2021/2139, enfocada en los objetivos medioambientales de mitigación y adaptación al cambio climático. Tampoco se incluye su código según el sistema CNAE. De acuerdo con el desarrollo actual, esto significa que esta actividad económica no es prioritaria para los dos primeros objetivos medioambientales de la UE. En consecuencia, y según la definición del Reglamento, la actividad económica de LLMZ no es elegible, no se requiere el seguimiento de indicadores clave de resultados relativos al volumen de negocios, a las inversiones en activos fijos (CAPEX) ni a los gastos operativos (OPEX); no siendo tampoco aplicable el reglamento delegado 2021/2178.

6. Cuestiones sociales y relativas al personal

6.1. Empleo

Los trabajadores de LLMZ constituyen el principal activo de la compañía.

Entre las herramientas con las que cuenta LLMZ se encuentran diferentes políticas, procedimientos y órganos mediante los cuales se gestionan los principios, directrices y decisiones en materia de recursos humanos. Todo este marco de actuación posibilita una correcta administración de los recursos humanos proporcionando así a sus empleados un entorno seguro y de calidad que refuerza su compromiso con la Compañía.

La aplicación de este conjunto de procedimientos facilita a LLMZ la identificación, evaluación y mitigación de posibles riesgos, que han permitido que la Compañía no haya sufrido ningún impacto significativo en cuestiones relativas a su personal durante el ejercicio 2024.

En este ámbito, LLMZ dispone de herramientas de gestión que permiten una gestión mucho más eficiente de aspectos como los planes de compensación, la evaluación del desempeño o la formación de los empleados.

La plantilla de LLMZ a 31 de diciembre de 2024 ascendió a 369 trabajadores.

Véase a continuación las tablas de desglose en las que se recogen los indicadores de plantilla:

Distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional

Distribución de empleados por sexo*	Número	Porcentaje
Hombres	339	91,8%
Mujeres	30	8,20%
Total	369	100,00%
*Se excluyen en el alcance personal de empresas de trabajo temporal		

Distribución de empleados por nivel *	Número	Porcentaje
Consejeros Ejecutivos	--	0%
Altos Directivos	--	0%
1º Nivel Directivo	12	3,25%
2º Nivel Directivo – Mandos Intermedios	31	8,40%
Titulados, Técnicos, Administrativos	48	13,01%
Oficiales	49	13,28%
Operarios	229	62,06%
TOTAL	369	100,00%
*Se excluyen en el alcance personal de empresas de trabajo temporal		

Distribución de empleados por edad*	Número	Porcentaje
>18- 20	1	0,27%
>20 - 25	5	1,36%
>25 - 30	8	2,17%
>30 - 35	16	4,34%
>35 - 40	20	5,42%
>40 - 45	39	10,57%
>45 - 50	92	24,93%
>50 - 55	84	22,76%
>55 - 60	85	23,03%
>60 - 65	18	4,88%
>65	1	0,27%
TOTAL	369	100%
*Se excluyen en el alcance personal de empresas de trabajo temporal		

Distribución de empleados por nacionalidad*	Número	Porcentaje
Argentina	1	0,27%
Bulgaria	2	0,54%
Colombia	1	0,27%
España	350	94,86%
Francia	3	0,81%
Canadá	4	1,08%
Rumanía	7	1,90%
Ucrania	1	0,27%
TOTAL	369	100,00%
*Se excluyen en el alcance personal de empresas de trabajo temporal		

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

Los siguientes datos no se segregan por edades ya que no se dispone de estos datos de forma automática.

Distribución de modalidades de contrato de trabajo*	Número	Porcentaje
Fijos	356	96,48%
Temporales	13	3,52%

Total	369	100,00%
*Se excluyen en el alcance personal de empresas de trabajo temporal		

Distribución de modalidades de contrato de trabajo*	Número	Porcentaje
Tiempo completo	352	95,39%
Tiempo parcial	17	4,61%
Total	369	100,00%
Se excluyen en el alcance personal de empresas de trabajo temporal. La Compañía cuenta con contratos a tiempo parciales que forman el turno de trabajo de fin de semana y festivos.		

Distribución de empleados por categoría profesional*	Número	Porcentaje
INGENIEROS Y LICENCIADOS	27	7,32%
INGEN. TEC. Y ASIMILADOS	40	10,85%
ENCARGADOS	14	3,79%
J. ADM. 2ª DLTE. PROYECT.	1	0,27%
OF.ADM.1ª-T.ORG.1ª-DLT1ª	1	0,27%
OF.ADM.2ª-T.ORG.2ª-DLT2ª	2	0,54%
N.I. INGENIEROS Y LICENCI	3	0,81%
N.I. ING.TECN. Y ASIM.	2	0,54%
OFICIAL DE 1ª	29	7,86%
OFICIAL DE SEGUNDA	11	2,98%
OFICIAL DE TERCERA	3	0,81%
ESPECIALISTA J. EQUIPO	35	9,49%
ESPECIALISTA	182	49,33%
N.I. OFICIAL TERCERA A	3	0,81%
N.I.OFICIAL TERCERA B	3	0,81%
N.I. PEON ESPECIALISTA A	2	0,54%
N.I. PEON ESPECIALISTA B	8	2,17%
N.I. PEON ESPECIALISTA C	2	0,54%
Practicas retribuidas	1	0,27%
TOTAL	369	100,00%
*Se excluyen en el alcance personal de empresas de trabajo temporal		

Promedio anual de contratos:

Promedio por tipo de contratos	Total	Porcentaje
Fijos	349,68	98,10%
Temporales	6,78	1,90%
Total	356,46	100,00%
*No se incluye promedio de edad, por la dificultad en su extracción Ver tabla a 31 de diciembre.		

Promedio por categoría, tipo contrato y sexo.	Fijos	%	Eventuales	%
MUJERES				
INGENIEROS Y LICENCIADOS	7,21	2,02%	0,84	0,24%
INGEN. TEC. Y ASIMILADOS	7,00	1,96%	0,00	0,00%
OF.ADM.2ª-T.ORG.2ª-DLT2ª	1,00	0,28%	0,00	0,00%
N.I. INGENIEROS Y LICENCI	1,00	0,28%	0,00	0,00%
ESPECIALISTA	10,00	2,81%	0,00	0,00%
N.I.PEON ESPECIALISTA A	0,00	0,00%	0,38	0,11%

N.I.PEON ESPECIALISTA B	0,65	0,18%	0,00	0,00%
HOMBRES				
INGENIEROS Y LICENCIADOS	14,87	4,17%	0,00	0,00%
INGEN. TEC. Y ASIMILADOS	30,92	8,67%	0,00	0,00%
ENCARGADOS	14,71	4,13%	0,00	0,00%
J. ADM. 2ª DLTE. PROYECT.	1,00	0,28%	0,00	0,00%
OF.ADM.1ª-T.ORG.1ª-DLT1ª	1,25	0,35%	0,00	0,00%
OF.ADM.2ª-T.ORG.2ª-DLT2ª	1,00	0,28%	0,00	0,00%
N.I. INGENIEROS Y LICENCI	2,00	0,56%	0,01	0,00%
N.I. ING.TECN. Y ASIM.	1,42	0,40%	0,00	0,00%
OFICIAL DE 1ª	28,63	8,03%	0,11	0,03%
OFICIAL DE SEGUNDA	10,96	3,07%	0,00	0,00%
OFICIAL DE TERCERA	2,88	0,81%	0,00	0,00%
ESPECIALISTA J. EQUIPO	35,51	9,96%	0,00	0,00%
ESPECIALISTA	170,19	47,74%	0,32	0,09%
N.I.OFICIAL TERCERA A	1,47	0,41%	1,74	0,49%
N.I.OFICIAL TERCERA B	1,11	0,31%	0,00	0,00%
N.I.PEON ESPECIALISTA A	0,00	0,00%	1,10	0,31%
N.I.PEON ESPECIALISTA B	4,60	1,29%	0,80	0,22%
N.I.PEON ESPECIALISTA C	0,22	0,06%	0,00	0,00%
Prácticas retribuidas	0,08	0,02%	0,00	0,00%
PRACTICAS RETRIBUIDAS E	0,00	0,00%	1,48	0,42%
TOTAL	349,68	98,10%	6,78	1,90%

Número de despidos:

Número de despidos por sexo	Total
Hombres	1
Mujeres	0
Total	1

Número de despidos por clasificación profesional	Total
Empleados	0
Oficiales	0
Especialistas	1
Total	1

Número de despidos por edad*	Número
<18 Años	0
>=18 Años, < 25 Años	0
>=25 Años, < 35 Años	0
>=35 Años, < 45 Años	0
>=45 Años, < 55 Años.	0
>=55 Años	1
TOTAL	1

Remuneración:

No se aportan datos de remuneración por motivos de confidencialidad.

6.2. Organización del trabajo, medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación laboral e implantación de políticas de desconexión laboral

Linamar Light Metals Zaragoza, S.A. impulsa la conciliación de la vida laboral y personal como una de sus prioridades en la gestión de los recursos humanos. Por ello, cuando el trabajador lo solicita y el desarrollo de su trabajo lo permite se estudia un modelo de flexibilidad horaria, basado en la confianza y el compromiso con sus empleados. Este modelo permite a los trabajadores gestionar su tiempo y desarrollar su actividad profesional con mayor calidad de vida.

La Compañía no identifica un riesgo en relación con la desconexión de sus empleados fuera de su jornada laboral. Por este motivo, LLMZ no considera necesario contar con una política de desconexión laboral específica para ofrecer un entorno de trabajo saludable y asegurar el disfrute del tiempo libre a sus empleados.

Durante el ejercicio 2024 en la Sociedad han trabajado 2 personas con diferentes grados de discapacidad teniendo la empresa la excepcionalidad con una equivalencia de 5.

Los criterios que se siguen en el acceso del personal con discapacidad es el de adaptar los puestos de trabajo a las necesidades del trabajador o buscar puestos de trabajo que sean compatibles con la discapacidad de la persona.

6.3. Formación

La formación es un aspecto clave que impacta directamente sobre la calidad, seguridad y competitividad de la Compañía. LLMZ desarrolla con este fin programas de formación, principalmente a través de los recursos formativos y conocimientos necesarios que están a disposición de los empleados y que les permiten evolucionar en su desempeño.

Para llevar a cabo la gestión de la formación, LLMZ cuenta con procedimientos orientados a distintos objetivos:

- procedimiento "Acogida y seguimiento del personal": asegurar que las personas son competentes para la realización de las tareas que se les asignan.
- procedimiento "Elaboración y seguimiento del plan anual de formación": describir el proceso de elaboración del plan de formación de la compañía, así como el modo en que se solicitan las acciones formativas concretas de dicho plan.

Se analizan las tendencias en la evaluación de competencias de cada área, identificando las carencias concretas y aplicando programas de formación específicos (Itinerarios formativos). Además, tras cada acción formativa se remite a los responsables de los participantes un cuestionario para valorar la eficacia de la formación impartida y detectar posibles mejoras y ajustes en la formación para el futuro.

En 2024 se han realizado 5.227 horas formativas, de las cuales 3.145 se impartieron al personal de apoyo y 2.154 al personal de producción. Del total, 1.676 horas se impartieron en materias de prevención de riesgos laborales.

No se dispone de la distribución por categorías de las horas antes reflejadas.

6.4. Igualdad

LLMZ establece como uno de sus principios sociales básicos, el fomento de un clima de trabajo en el que se respeta la diversidad y se garantiza la igualdad de oportunidades, juzgando y valorando a las personas por su valía y profesionalidad.

Las principales políticas se basan en los principios recogidos de forma expresa en el Código de Conducta de Linamar Light Metals Zaragoza, S.A. que establece que la empresa “no acepta discriminación alguna en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra circunstancia susceptible de generar discriminación.”

Tal y como se refleja en el Código, LLMZ se compromete a promover la integridad moral y física de sus Profesionales, garantizando la existencia de unas condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad de la persona. LLMZ deberá adoptar las medidas oportunas para prevenir y, en su caso, corregir cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos de las personas. Asimismo, en atención a la importancia que tiene el equilibrio entre la vida laboral y personal, se fomentarán medidas y acciones de conciliación en esta materia”

La Compañía cuenta también con un Plan de Igualdad y con un Comité de Igualdad, que se reúne periódicamente para analizar la situación actual y posibles conflictos en estos ámbitos y, en tal caso, adoptar las medidas oportunas. La sociedad tiene implantado un protocolo conocido por toda la plantilla.

Gracias a estos procedimientos, LLMZ lleva a cabo la identificación, gestión y mitigación de los riesgos que pudieran darse durante la actividad de la Compañía en esta materia. La aplicación de todas estas medidas preventivas ha evitado la aparición de cualquier tipo de impacto significativo a este respecto.

No hay diferencias significativas en la retribución del personal. La retribución del personal de producción se establece por tablas salariales, siendo la única diferenciación el complemento Ad Personam que recoge los importes de antigüedad consolidados en el año 2012. Referente al personal indirecto, sus retribuciones se ajustan a los niveles establecidos por la empresa sin que en ellos existan diferencias por sexo.

Remuneración por categoría profesional según convenio 2024:

Categoría	Hombres	Mujeres
Especialista	32.237,84€	32.237,84€
Oficial 1ª	33.356,01€	33.356,01€
Jefes de Taller	32.924,40€	32.924,40€
Ingenieros Técnicos y Asimilados	34.202,87€	34.202,87€

Ingenieros y Licenciados	37.870,30€	37.870,30€
--------------------------	------------	------------

Los datos referidos muestran el salario mínimo de convenio garantizado.

6.5. Salud y seguridad laboral

Asumir un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los implicados en la actividad de LLMZ, es un valor que exige un constante esfuerzo de mejora en el desempeño diario por parte de sus trabajadores y que ha de estar liderado por la dirección.

Para lograr la plena integración de la seguridad y la salud laboral en todo el proceso productivo de LLMZ, la Compañía cuenta desde hace años con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud laboral (Bureau Veritas) certificado según la norma ISO 45001:2018 que considera todas las fases del proceso productivo, desde el diseño hasta la implantación y la puesta en marcha de las instalaciones. Este SGSS se apoya en la Política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente y se basa en tres principios: filosofía de prevención de accidentes, integración de la seguridad en la estrategia y mejora continua de los métodos y los procesos.

Para garantizar la correcta implantación del sistema de gestión y su adecuación a los objetivos establecidos se realizan tanto auditorías corporativas internas de seguridad y salud, así como auditorías de seguimiento definidas en los planes.

Desde su integración en el grupo LINAMAR, nuestra planta LLMZ realiza todos los meses una auditoría interna de toda la actividad para detectar deficiencias en materia de prevención y establece los planes oportunos para que estas se subsanen dentro del mes, para iniciar de nuevo el proceso en el siguiente mes.

LLMZ vela por el mantenimiento de elevados estándares de seguridad laboral por parte de su cadena de suministro, estableciendo determinadas exigencias y promoviendo las buenas prácticas al respecto.

Durante 2024, se impartieron 1.676 horas de formación en materia preventiva.

En lo relativo al desempeño en materia de seguridad, LLMZ evalúa su ejecución a través de un sistema de indicadores. La evolución de los indicadores de SyS en 2024 se recoge en la siguiente tabla:

	Hombres	Mujeres	Total
Índice de frecuencia de accidentes con baja (TF1)	12.5	1.56	14.06
Índice de gravedad (SR)	0.16	0,02	0.18
Nº de accidentes con Baja	8	1	9
Nº de enfermedades profesionales	0	0	0

La empresa realiza un seguimiento personalizado de cada uno de los accidentes y se conserva el parte y seguimiento de cada uno de ellos.

Por último, además de los datos mencionados LLMZ hace un seguimiento del absentismo que se produce en la Compañía. Se incluye a continuación las horas de absentismo de 2024 producidas por enfermedad (se excluyen las bajas de larga duración), por accidente y ausencias desconocidas:

Absentismo	Horas
Absentismo	22.943

6.6. Relaciones sociales

Con relación a las organizaciones sindicales de trabajadores de LLMZ, existen actualmente comisiones: de igualdad, de acoso laboral y comisión de transporte, con las que la empresa se reúne periódicamente con el fin de facilitar el diálogo y los acuerdos con los trabajadores.

LLMZ es consciente del papel que juegan los sindicatos como representantes legales de los intereses de los trabajadores. Por ello, la Compañía garantiza en todo momento el trato igualitario, no discriminatorio y respetuoso con la libertad de asociación de sus trabajadores.

6.7. Empleados cubiertos en Convenio

El 100% de los empleados se encuentran regulados por el convenio colectivo propio de LLMZ. Adicionalmente, se incluyen cláusulas de seguridad y salud en el convenio colectivo las cuales se encuentran adaptadas a la legislación correspondiente.

El último convenio firmado corresponde al periodo 2024 - 2027.

7. Derechos humanos

LLMZ ha promovido desde sus inicios y como una de sus prioridades, un comportamiento íntegro y de respeto a los derechos humanos en el ejercicio de su actividad, formando estos principios parte de la cultura de LLMZ.

En el ámbito específico de los Derechos Humanos está el compromiso de actuar en toda ocasión de conformidad con la legislación vigente, garantizando el respeto a los derechos humanos y a las prácticas éticas internacionalmente aceptadas.

Asimismo, el código de conducta recoge el total rechazo de LLMZ al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio, así como el compromiso corporativo de respetar la libertad de asociación y negociación colectiva, rechazando cualquier forma de discriminación, explotación y, en particular, el trabajo infantil, velando así por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por otro lado, la Sociedad integra los procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos dentro del procedimiento global de gestión de riesgos de la entidad. A través de este sistema LLMZ evalúa, previene y atenúa los riesgos e impactos significativos.

En lo que se refiere al Código de Conducta, la Compañía dispone además de un Canal de Denuncias para facilitar la comunicación y prevención de incumplimientos u otras cuestiones relacionadas con el Código de Conducta, como por ejemplo los derechos humanos.

Fruto de todo este trabajo, LLMZ no ha recibido ninguna denuncia durante el ejercicio 2024 por cualquier aspecto relacionado con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, discriminación en el empleo y ocupación, trabajo forzoso u obligatorio o trabajo infantil ni por cualquier otra cuestión relativa a la vulneración de derechos humanos.

No obstante, si a pesar de todas las medidas implementadas por la Compañía se detectase una violación o acciones de impacto negativo sobre los Derechos Humanos, LLMZ actuará de forma inmediata aplicando las medidas adecuadas que sean de aplicación en función del caso, siempre orientado a la tolerancia cero de este tipo de actuaciones.

8. Corrupción y soborno

La posición de liderazgo y excelencia de LLMZ es el resultado de muchos años de esfuerzo y trabajo. Sin embargo, también es cierto que el comportamiento inadecuado de un solo empleado puede llegar a dañar su imagen y reputación en un espacio temporal muy corto. Por ello, LLMZ quiere prevenir y evitar de forma activa esta posibilidad mediante el establecimiento de una sólida cultura de cumplimiento en el seno de la Compañía, impulsada por el órgano de administración y la Alta Dirección.

Por tanto, LLMZ exige a todos sus empleados y colaboradores, que actúan en su nombre o por su cuenta, que desempeñen sus funciones con el firme compromiso de cumplir con la legislación vigente, los valores y principios éticos asumidos por la Compañía, así como todas las políticas, procedimientos y controles internos que les sean aplicables. En línea con la Ley 10/2010 de 28 de abril de prevención de blanqueo de capitales, hay compromisos de velar por mantener esta conducta y el movimiento de operaciones en efectivo es prácticamente inexistente.

Como consecuencia de las últimas modificaciones legislativas en materia penal y en línea con el compromiso ético de su órgano de gobierno, LLMZ ha desarrollado un modelo de prevención penal en la Compañía que una vez validado por todas las partes implicadas se implantará. Para ello ha compilado los procedimientos y controles actualmente implantados para la efectiva prevención y mitigación de riesgos penales, esto culminará con el desarrollo del Modelo de Compliance y Prevención Penal.

Por tanto, el desarrollo del Manual tiene por finalidad (i) recoger una serie de normas y procedimientos de control orientados a minimizar el riesgo de comportamientos ilícitos por parte del Personal de LLMZ; y (ii) establecer los procedimientos para cumplir con la exigencia del control debido sobre su actividad empresarial, todo ello en el marco de una política interna de cumplimiento normativo y ética empresarial.

Durante el ejercicio 2024 la Compañía realizó distintos eventos sociales, donaciones de sangre y patrocinio de actividades para los trabajadores. Desde 2020 el Equipo Social LLMZ trabaja con el fin de colaborar en labores Sociales tanto a nivel interno como con la Comunidad.

Además, desde 2007 LLMZ forma parte del Clúster de Automoción de Aragón (CAAR) donde participa activamente, como una de las entidades fundadoras.

9. Sociedad

9.1. Subcontratación y proveedores

Uno de los objetivos de LLMZ en la gestión de su cadena de suministro consiste en conseguir que esté alineada con sus valores y exigencias en materia de seguridad y salud, medio ambiente, derechos de los trabajadores, respeto a los derechos humanos, ética e integridad.

Fruto de este compromiso, la Sociedad exige a las empresas de su cadena de suministro que tengan actualizado sus datos en el portal que tiene la compañía para el control de sus subcontratas, e-Coordina. Adicionalmente, LLMZ realiza una serie de exigencias específicas en materia medioambiental, laboral y de protección de los derechos humanos, entre las que destacan requisitos específicos alineados con la norma ISO 14001, el cumplimiento de la legislación ambiental y el reporte de otras informaciones en materia de sostenibilidad.

Con relación a los impactos, a lo largo del 2024 no se han identificado impactos sociales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro.

Durante el año 2024 se ha ejecutado un programa de auditorías a proveedores; en las auditorías realizadas se ha podido evidenciar el correcto cumplimiento de los estándares por parte de nuestros proveedores y subcontratistas. Estas auditorías son pilotadas desde la dirección de compras del grupo en Europa. Se han realizado 2 auditorías con resultado satisfactorio.

9.2. Consumidores

Linamar Light Metals Zaragoza, S.A. no tiene consumidores, según el concepto que este término tiene asociado en la normativa española.

La Compañía evalúa el 100% de sus nuevos proyectos desde el punto de vista de la salud y seguridad. LLMZ se asegura que hasta el momento de la puesta en marcha de los proyectos estos cumplan tanto los estándares de seguridad y salud propios como aquellos requisitos exigidos por el cliente y por la legislación aplicable.

En cuanto a los sistemas de reclamación, dada la actividad de la Compañía, LLMZ no trata directamente con consumidores. Las incidencias recibidas por parte de nuestros clientes se gestionan debidamente de acuerdo con nuestro procedimiento P30011 de tratamiento y gestión de no conformidades y acciones correctoras; existe un seguimiento exhaustivo de las mismas y de su correcto cierre. El número de reclamaciones de cliente en 2024 fue de 14, las cuales fueron contestadas y cerradas en tiempo y forma.

9.3. Información fiscal

- Impuestos sobre beneficios pagados: se han realizado dos pagos fraccionados a cuenta del impuesto del 2024 durante dicho año, por importe de 55 miles de euros.
- Durante el ejercicio 2024 se han cobrado 182 miles de euros en dicho ejercicio de subvenciones concedidas en el ejercicio anterior. En el año, se registró un beneficio por importe de 636 miles de euros por este concepto, tras la correspondiente justificación.

10. Acerca del estado de información no financiera

Con este estado de información no financiera, Linamar Light Metals Zaragoza, S.A. da respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 diciembre.

En la redacción de este documento se han seguido las indicaciones de los estándares GRI (Global Reporting Initiative) para la elaboración de memorias de sostenibilidad para el periodo del 01/01/24 al 31/12/24 y demuestra el compromiso de la compañía con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Así mismo, se ha notificado a GRI a través de la dirección standards@globalreporting.org el uso de estos estándares.

El presente informe ha sido verificado por externamente por la firma Bureau Veritas Certificación. Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, LLMZ ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente. Por otro lado, para todos aquellos aspectos que no son materiales para LLMZ, el presente informe aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de sus indicadores clave de proceso u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad de la empresa.

En Zaragoza, a 27 de junio de 2025

Luis Arruga
Director de Operaciones LLMZ

Declaración de uso	Linamar Light Metals Zaragoza ha elaborado la información recogida en este índice de contenidos GRI para el periodo desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024 utilizando como referencia los estándares de la metodología GRI
GRI 1 utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Páginas	Capítulo de la Memoria	Omisión GRI
GRI 2	2-1 Detalles organizacionales	1-8	1. Información básica de la empresa 2. Estado de información no financiera	
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	1-8	1. Información básica de la empresa 2. Estado de información no financiera	
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	1-8	1. Información básica de la empresa 2. Estado de información no financiera	
	2-4 Actualización de la información			X
	2-5 Verificación externa	24	Certificado de verificación	
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1-8	1. Información básica de la empresa 2. Estado de información no financiera	
	2-7 Empleados	14-21	6. Cuestiones sociales y relativas al personal	
	2-8 Trabajadores que no son empleados			X
	2-9 Estructura de gobernanza y composición			X
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno			X
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno			X
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos			X
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos			X
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad			X
	2-15 Conflictos de interés			X
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas			X
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno			X
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno			X
	2-19 Políticas de remuneración	14-21	6. Cuestiones sociales y relativas al personal	
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	14-21	6. Cuestiones sociales y relativas al personal	

	2-21 Ratio de compensación total anual	14-21	6. Cuestiones sociales y relativas al personal	
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	23	10. Acerca del estado de información no financiera	
	2-23 Compromisos y políticas	9	3.Políticas	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	9	3.Políticas	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	9-10	4. Riesgos corto, medio y largo plazo	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	7	2.Estado de información no financiera	
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	21,7-8	8.corrupción y soborno 9.Sociedad 2.Estado de información no financiera	
	2-28 Afiliación a asociaciones			x
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	2-8	2.Estado de información no financiera	
	2-30 Convenios de negociación colectiva	21	6.7 Empleados cubiertos en Convenio	
GRI 3	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	1-8	1.Información básica de la empresa 2.Estado de información no financiera	
	3-2 Lista de temas materiales	1-8	1.Información básica de la empresa 2.Estado de información no financiera	
	3-3 Gestión de los temas materiales	1-8	1.Información básica de la empresa 2.Estado de información no financiera	
GRI 201- Desempeño económico	201-1 Valor económico directo generado y distribuido			x
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	6-8	2.6 Factores que afectan a la actividad	
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación			x
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	23	9.3 Información fiscal	
GRI 205	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	21-22	8.corrupción y soborno	
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	21-22	8.corrupción y soborno	
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas			x
GRI 302	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	12-13	5.4 Uso sostenible de recursos	
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización			x
	302-3 Intensidad energética			x

	302-4 Reducción del consumo energético	12-13	5.4 Uso sostenible de recursos	
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	12-13	5.4 Uso sostenible de recursos	
GRI 303	303-3 Extracción de agua			x
	303-4 Vertido de agua			x
	303-5 Consumo de agua	12-13	5.4 Uso sostenible de recursos	
GRI 304	304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	13	5.5 Protección de la biodiversidad	
	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	13	5.5 Protección de la biodiversidad	
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	13	5.5 Protección de la biodiversidad	
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones			x
GRI 306	306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino			x
	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación		5.3 Economía circular y prevención y gestión de los residuos	
	306-3 Derrames significativos		5.2 Emisiones de gases de efecto invernadero responsables del cambio climático y otras formas de contaminación	
	306-4 Transporte de residuos peligrosos			x
	306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías			x
GRI 308	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	22	9.1 Subcontratación y proveedores	
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	22	9.1 Subcontratación y proveedores	
GRI 401	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	14-17	6. Cuestiones sociales y relativas al personal	
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales			x
	401-3 Permiso parental			x
GRI 403	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	19-20	6.5 Salud y seguridad laboral	
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	19-20	6.5 Salud y seguridad laboral	
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	19-20	6.5 Salud y seguridad laboral	

	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	19-20	6.5 Salud y seguridad laboral	
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	19-20	6.5 Salud y seguridad laboral	
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	19-20	6.5 Salud y seguridad laboral	
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	19-20	6.5 Salud y seguridad laboral	
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	19-20	6.5 Salud y seguridad laboral	
	403-9 Lesiones por accidente laboral	19-20	6.5 Salud y seguridad laboral	
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	19-20	6.5 Salud y seguridad laboral	
GRI 404	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	18	6.3 Formación	
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición			x
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera			x
GRI 405	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	14-17	6.1 Empleo	
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	18-19	6.4 Igualdad	
GRI 406	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas			
GRI 407	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	21	7.Derechos Humanos	
GRI 408	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	21	7.Derechos Humanos	
GRI 409	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	21	7.Derechos Humanos	
GRI 416	416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	23	9.2 Consumidores	
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	23	9.2 Consumidores	