

INFORMACIÓN NO FINANCIERA COMPLEMENTARIA – PLACAS DE PIEZAS Y COMPONENTES DE RECAMBIO SAU

Información general

Conforme a lo previsto en el art. 262, Apartado 5º, inciso final del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, según redacción establecida en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, **Placas de Piezas y Componentes de Recambio, S.A.U** está dispensada de la obligación de elaborar un estado de información no financiera porque dicha Compañía, y las entidades de ella dependientes, están incluidas, a su vez, en el informe de sostenibilidad consolidado y el informe de Responsabilidad Social Corporativa correspondientes al año 2024 de Stellantis NV, sociedad matriz de Grupo Stellantis al que pertenece Stellantis España SL, con domicilio social en Taurusavenue 1, 2132LS, Hoofddorp, Países Bajos, con número 603 729 58 en el registro mercantil neerlandés.

En este marco, el Grupo Stellantis preparó su “Sustainability Statement” [Stellantis NV 2024.12.31 Annual Report and Form 20-F](#) correspondiente al año 2024 de acuerdo con los requerimientos de la CSRD UE y del marco europeo de estándares de reporting sobre sostenibilidad (“ESRS”), incluyendo también métricas específicas para medir impactos, riesgos y oportunidades (“IROs”) no cubiertos por los requisitos de información previstos en los ESRS o para destacar objetivos específicos (“Métricas específicas de la entidad”).

Y, aun considerando que, si bien los criterios de información de las ESRS son mayores que los de la Ley 11/2018, existen desgloses de información que la Ley 11/2018 requiere y que no están expresamente contemplados en aquellas, por lo que, en un comunicado conjunto del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) publicado el 27 de noviembre de 2024 ambas señalan que las entidades sujetas deberán tener dichos requerimientos informativos en cuenta, todo ello, aún a pesar de haber finalizado el 6 de julio de 2024 el plazo de trasposición de la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD), fecha a partir de la cual, en aplicación del principio de jerarquía normativa vigente en nuestro ordenamiento, dicha Directiva resultaría directamente aplicable sin necesidad de trasposición.

No obstante lo anterior, con la finalidad de responder a dichas orientaciones en cuanto a las obligaciones mercantiles sobre publicación de información no financiera, **Placas de Piezas y Componentes de Recambio, S.A.U** ha llevado a cabo una comparación entre las informaciones ya presentes en el informe de sostenibilidad de Grupo Stellantis y las exigencias establecidas en la tan citada Ley 11/2018, y que se desglosan en el art. 49. 6. e) del Código de Comercio, de manera que, a raíz de dicho análisis han podido identificarse las informaciones adicionales que integran el presente informe complementario que hace parte de las Cuentas Anuales 2024 de la sociedad por resultar necesarias de cara a un completo cumplimiento de la normativa española de referencia y que se desglosan según sigue:

INFORMACIÓN SOCIAL

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Materia	Contenido Ley 11/2018	Inclusión (Sí / No/ Parcial)	Apartado Sustainability Report
	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	Yes	Policies Adopted to Manage Material Sustainability Topics ESRS 2 MDR-P
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	Yes	Material Impacts, Risks and Opportunities and their Interaction with Strategy and Business Model ESRS 2 SBM-3 IRO-2, BP-2
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país		Yes
Distribución de empleados por clasificación profesional			Yes	Characteristics of Stellantis' Employees and Diversity Metrics S1-6, S1-9 (AR page 228)
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo			Yes	Characteristics of Stellantis' Employees and Diversity Metrics S1-6, S1-9 (AR page 228) Characteristics of Non-Employees in the Stellantis' Own Workforce Metrics S1-7 (AR page 239)

	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo	Yes	Characteristics of Stellantis' Employees and Diversity Metrics S1-6, S1-9 (AR page 228) Characteristics of Non-Employees in the Stellantis' Own Workforce Metrics S1-7 (AR page 239)
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por edad y clasificación profesional	Yes	-Characteristics of Stellantis' Employees and Diversity Metrics S1-6, S1-9 (AR page 228) -Characteristics of Non-Employees in the Stellantis' Own Workforce Metrics S1-7 (AR page 239)
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Partly	Turnover rate/leavers Characteristics of Employees and Diversity Metrics
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Partly	Remuneration Metrics (Pay Gap and Total Remuneration) S1-16 (AR page 235) S1-16 Remuneration metrics (pg 234)
	Brecha Salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Partly	Gap between executive and median salary. Refer to Remuneration Metrics (Pay Gap and Total Remuneration) S1-16 (AR page 245)
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Yes	Remuneration report within the Annual Report provides detailed remuneration figures for each member of the Board of Directors, presented as individual values rather than averages. (not gender-based breakdown, but individual data). Remuneration report in non - financial information report (page 141 to 150)
	Implantación de medidas de desconexión laboral	Yes	Chapter Wellbeing Health and Safety (AR page 235)
	Empleados con discapacidad	Yes	Persons with Disabilities Metrics S1-12 (AR page 229)
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Partly	Partial reference to work-life balance metrics S1-15 - page 233

	Número de horas de absentismo	No	Chapter S1-14 Health and Safety Metrics
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	Partly	Work-Life Balance Metrics S1-15 (AR page 233)
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Yes	Chapter Wellbeing, Health and Safety (AR page 235)
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	Partly	Health and Safety Metrics S1-14 (AR page 248) not disaggregated by gender
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	Partly	Health and Safety Metrics S1-14 (AR page 248) not disaggregated by gender
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Yes	Chapter Employee Involvement, Social Dialogue and Collective Bargaining as Key Success Factors (AR page 231) S1-8 Wellbeing, health and safety actions and resources (ESRS 2 MDR-A, S1-4) page 235
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Yes	
	Balace de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	Yes	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Yes	Chapter Training in S1 chapter - ESRS 2 MDR-A, S1-4 (page 240)
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	Yes	
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Yes	Diversity and Inclusion Actions and Resources S1-4 (pag 231)
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Yes	Chapter Diversity and Inclusion - ESRS 2 MDR-A, S1-4, MDR-T, S1-5 (page 227)
	Planes de igualdad	Yes	Chapter Diversity and Inclusion
	Medidas adoptadas para promover el empleo	Yes	Chapter Talent Management (Skills for the Future) ESRS 2 MDR-A, S1-4, MDR-T, S1-5 (page 227)
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Yes	Grievances (Channels to Raise Concerns) and Process to

			Remediate Negative Impacts S1-1, S1-3, S1-17
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Yes Diversity and Inclusion - Actions and Resources S1-4 - Global Development Initiatives and Awareness
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Yes Chapter Diversity and Inclusion ESRS 2 MDR-A, S1-4, MDR-T, S1-5 (page 227)

La información social que incluye este informe complementario incluye indicadores no financieros que cumplen los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.

A partir del análisis anterior, se aborda a continuación el tratamiento de los indicadores que resultan preceptivos que se desglosan según sigue:

I.- Información sobre EMPLEO

De modo adicional al desglose de plantilla que se incluye en el informe de sostenibilidad, a lo largo del año 2024 se han producido un total de 32 salidas de la Compañía de personas con Contrato Indefinido, de las cuales 10 se formalizaron por vía de despidos individuales. Estas salidas se desglosan atendiendo a la edad y a los habituales grupos socio-profesionales de gestión de las personas.

Esta agrupación socio profesional se divide en dos categorías; *Manual (BC)* y *Staff+Manager (WC)*.

La categoría *Manual (Blue Collar)* comprende a las personas trabajadoras que realizan tareas manuales, técnicas y productivas. En el caso de PPCR correspondería a los puestos de operario de almacén y distribución.

La categoría *Staff+Manager (White Collar)* comprende a las personas trabajadoras que realizan tareas administrativas, comerciales o de gestión. En el caso de PPCR correspondería a los puestos de Personal administrativo, comercial, Call Center, pilotos económicos, responsables de departamento y Managers.

Número de despidos, desagregados por sexo, edad y clasificación profesional

610 - PPCR	Todo tipo de salidas 2024 CDI (incluidos despidos)			DESPIDOS CDI 2024		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Manual (BC)	1	13	14	0	3	3
Staff+Manager (WC)	6	12	18	3	4	7
Total general	7	25	32	3	7	10

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
30-50	3	8	11	1	3	4
Mayor de 50	0	7	7	0	1	1
Menor de 30	4	10	14	2	3	5
Total general	7	25	32	3	7	10

En el apartado de remuneración, el marco global de nuestra política retributiva se basa en el principio de igualdad de remuneración para trabajos de igual valor; salario conforme al mercado; no discriminación y meritocracia. El marco salarial global se establece en el Convenio colectivo vigente y aplicable en la empresa, que se complementa con Acuerdos específicos y mecanismos que regulan la remuneración variable.

610 - PPCR	Trancha Edad	TASA DE PAGO HORA			
		H	M	Total	BS
TOTAL	Menor de 30	10,80	9,88	10,36	0,085
	Entre 30 y 50	14,62	12,78	14,33	0,126
	Mayor de 50	18,48	19,18	18,54	-0,038
Operarios de almacén y distribución G.P. IV	Menor de 30	9,83	9,42	9,76	0,042
	Entre 30 y 50	10,57	9,83	10,49	0,070
	Mayor de 50	11,48	0,00	11,48	0,000
PERSONAL COMERCIAL	Menor de 30	14,97	0,00	14,97	0,000
	Entre 30 y 50	15,22	14,18	15,18	0,068
	Mayor de 50	16,57	0,00	16,57	0,000
RESPONSABLES DEPARTAMENTO	Menor de 30	0,00	0,00	0,00	0,000
	Entre 30 y 50	20,79	17,62	20,34	0,152
	Mayor de 50	25,19	0,00	25,19	0,000
PERSONAL CALL CENTER	Menor de 30	11,01	10,05	10,69	0,087
	Entre 30 y 50	12,10	12,37	12,12	-0,022
	Mayor de 50	15,36	14,10	15,26	0,082
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Menor de 30	0,00	9,97	9,97	0,000
	Entre 30 y 50	13,91	10,98	11,96	0,211
	Mayor de 50	13,81	13,72	13,77	0,007
PILOTOS ECONOMICOS	Menor de 30	0,00	0,00	0,00	0,000
	Entre 30 y 50	22,59	19,58	20,18	0,133
	Mayor de 50	22,62	23,86	23,45	-0,055
Mánager G.P. I	Menor de 30	0,00	0,00	0,00	0,000
	Entre 30 y 50	40,79	0,00	40,79	0,000
	Mayor de 50	41,26	36,39	40,72	0,118

Anualmente se construye el registro de salarios medios que incluye la comparación de salarios de hombres y mujeres, agrupados en función de los puestos de trabajo existentes en la Compañía- y que se han detallado más arriba bajo el criterio de trabajo de igual valor, con expresión de la brecha salarial en términos de media. El cálculo de la brecha se realiza dividiendo el salario medio de los hombres menos el salario medio de las mujeres del mismo puesto, dividido entre el salario medio de los hombres del mismo puesto, conforme indica la ESRS.

Los datos comparativos ofrecen una visión global de las diferencias, pero no consideran que, a pesar de ser la automoción un sector masculinizado, en el Plan de Igualdad de la Sociedad Placas de Piezas y Componentes de Recambio, por acuerdo con la representación social de la empresa, se comprometen medidas de acción positiva que incluyen el incremento de la contratación de mujeres para así aumentar la tasa de representación femenina en la Empresa.

Siendo esto así, la mayor contratación de mujeres en los últimos años en PPCR ha sido en puestos de Administración. El segundo puesto en el que más contrataciones de mujeres se han realizado ha sido de Asesoras Comerciales Call Center (PPCR) lo que permite empezar a equilibrar la representación, aunque también existen funciones con muy baja presencia de mujeres, debido a la falta de perfiles en el mercado.

Así pues, las diferencias observadas obedecen a causas objetivas, y a las medidas de acción positiva, con un compromiso patente de todos los actores de la Compañía de mantener el trabajo en curso a favor de la igualdad.

II.- Información sobre ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

En el capítulo de organización del trabajo, la normativa española de referencia requiere detallar en el informe de sostenibilidad complementario la información sobre distribución y flexibilidad de la jornada laboral y las modalidades de conciliación y políticas internas que existen en la materia.

Registro de Turnos de PPCR (610) a 31.12.24						
	Turno de Día	Dos Turnos	Tres Turnos	Turno de noche	Turno de fin de semana	Total
610-PPCR	290	0	0	0	0	290
Hombres	241	0	0	0	0	241
Mujeres	49	0	0	0	0	49

A tal fin, se incluyen indicadores sobre organización y regímenes de trabajo; sobre número de horas de absentismo y el detalle de personas beneficiarias de las medidas existentes en cada uno de los centros de trabajo de la Compañía para facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

Horas de Absentismo de PPCR a 31.10.24	Baja por enfermedad	Licencias de maternidad y paternidad	Accidentes de trabajo e in itinere	Otras ausencias, excluidas las vacaciones	Total
610 - PPCR	25.012,00	3.560,00	40	2.658,77	31.270,77
Hombres	18.772,00	2.552,00		2.292,25	23.616,25
Mujeres	6.240,00	1.008,00	40	366,52	7.654,52

Disponer de un conjunto de medidas de conciliación de la vida personal y laboral ha sido un objetivo permanente del diálogo social de la empresa, y, se ha implantado un paquete de medidas con la idea de adaptarlas a la realidad social y de la plantilla, de manera que, buscando el equilibrio entre la satisfacción de las necesidades personales y las organizativas de la empresa, cada vez más personas puedan beneficiarse de las herramientas creadas. Así, se ha incrementado el número de medidas con otras tales como las adaptaciones horarias y reducciones de jornada para personas con menores a cargo y otro tipo de medidas organizativas.

2024			
610 - PPCR			
MECANISMOS CONCILIACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Lactancia Acumulada	2	0	2
Lactancia	1	2	3
Medidas organizativas***	2	3	5

***Incluye Reducciones Jornada por cuidados

En el Seno del Plan de Igualdad de PPCR se previeron diferentes medidas en el aspecto de conciliación y corresponsabilidad para favorecer a las personas trabajadoras, entre ellas, se acordaron medidas como la posibilidad de disfrutar de una excedencia con reserva de puesto y condiciones, de hasta cuatro meses para personas en trámite de adopción internacional, la posibilidad de disfrutar los días de adecuación de jornada mediante medias jornadas para asistir a sesiones de tratamiento de técnicas de reproducción asistida y tratamientos médicos hijos/as menores de edad, facilitar la posibilidad de cambio de horario para gestiones de carácter administrativo previas a las adopciones nacionales/internacionales, Campañas de comunicación específicas en materia de corresponsabilidad familiar, entre ellas acciones formativas y de sensibilización dirigidas a los hombres y a mujeres sobre los permisos relacionados con la conciliación.etc.

Favorecer y promover un disfrute equitativo de las medidas de conciliación por parte de hombres y mujeres es también un objetivo fundamental de los planes de igualdad.

III.-Información sobre SEGURIDAD Y SALUD

El sistema de gestión de la Seguridad y Salud se integra en el Stellantis Production Way (SPW) y, en ese marco, se supervisa muy estrechamente la evolución de los indicadores de seguridad, con aplicación de medidas de mejora continua con el objetivo de reducir la accidentabilidad y cumplir los requerimientos legales.

610 – PPCR

ACCIDENTES REGISTRABLES	Hombres	Mujeres	Total
Incidencia Recordable Injuries	0,00	0,00	0,00
Recordable Injury Frequency Rate	0,0	0,0	0,0

ENFERMEDADES PROFESIONALES	Hombres	Mujeres	Total
Incidencia de EP (Occupational Illness)	0,00	0,00	0,00
Occupational Illness Frequency Rate	0,00	0,00	0,00
Tasa de Gravedad(Severity Rate)	0,00	0,00	0,00

ACCIDENTES CON BAJA	Hombres	Mujeres	Total
T. de Gravedad(Severity Rate)	0,00	0,00	0,00
T. de Frecuencia (Frequency Rate)	0,0	0,0	0,0

INFORMACIÓN FISCAL

La estrategia fiscal en el Grupo Stellantis está basada en el desarrollo de la actividad económica del Grupo, con pleno respeto a la normativa tributaria y a los criterios de los órganos judiciales y administrativos. Los principios sobre los que se articula la estrategia fiscal de la Corporación son los que a continuación se definen:

- Consistencia, en el sentido de que la estrategia fiscal tiene vocación de permanencia, y transparencia, por lo que debe darse a conocer a todos los miembros de la organización en su conjunto.
- Estricto cumplimiento de la legalidad vigente y de los criterios doctrinales y jurisprudenciales aplicables, para la obtención de la máxima seguridad jurídica en el desarrollo de la actividad del Grupo.
- Toma de decisiones informada y fiscalmente responsable, basadas en una interpretación razonable de la norma.
- Actuación proactiva ante los riesgos fiscales, evitando así, en la medida de lo posible, el cuestionamiento por parte de la Administración Tributaria de la correcta aplicación de la norma fiscal.
- Relación fluida con los órganos de la administración tributaria, fundamentalmente en los principios de buena fe y colaboración con la Administración, en el ámbito nacional, regional o local. La actividad de las distintas fábricas de la Compañía contribuye al “dinamismo” económico tanto de las provincias en las que desarrolla

su actividad como al conjunto del país mediante el pago de tasas, impuestos y el empleo directo e indirecto generado.

FISCALIDAD Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS		
	2024	2023
Beneficio/Pérdida antes de impuestos (miles de euros) *	1.212	714
Impuestos sobre sociedades pagados (miles de euros) *	278	534
Subvenciones de capital concedidas (miles de euros)	-	-

(*) El beneficio/perdida y el impuesto sobre beneficios corresponden en su totalidad a la sociedad PPCR a título individual

La sociedad PPCR es consciente de la importancia del pago de impuestos como contribución a la sociedad en los distintos territorios en los que opera. A través del pago de impuestos, la sociedad contribuye al financiamiento de programas y servicios públicos que son esenciales para la sociedad, tales como la educación, la salud, la infraestructura, la seguridad y el bienestar social. Además, el pago de impuestos también ayuda a garantizar la estabilidad económica y social de la sociedad. Los impuestos ayudan a reducir las desigualdades económicas, lo que a su vez contribuye a reducir la pobreza y mejorar el bienestar general de la sociedad. Asimismo, el grupo de consolidación del que forma parte PPCR marca todos los años la Casilla de Empresa Solidaria. La Casilla Empresa Solidaria permite que las empresas se involucren en la transformación social destinando el 0,7 % de la cuota íntegra del Impuesto Sociedades (IS) a subvencionar proyectos sociales para construir una sociedad más justa, igualitaria y sostenible.