



Gonvarri
Steel Services

Memoria de
Sostenibilidad
2015



La conversación continúa en



gonvarristeelsservices.com
leadingthechange.com



-  twitter.com/EmotionalDrivin
-  facebook.com/emotionaldriving
-  linkedin.com/company/emotional-driving

#EmotionalDriving

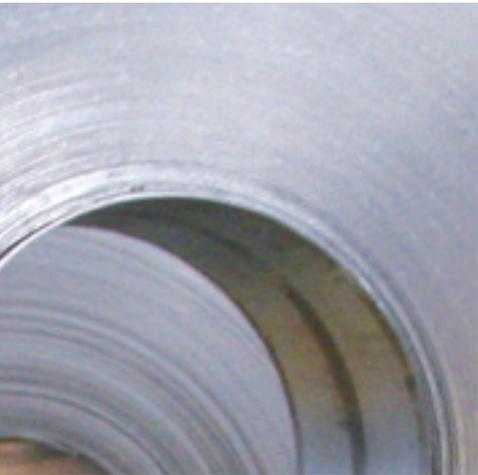


Gonvarri
Steel Services

Memoria de
Sostenibilidad
2015



Índice



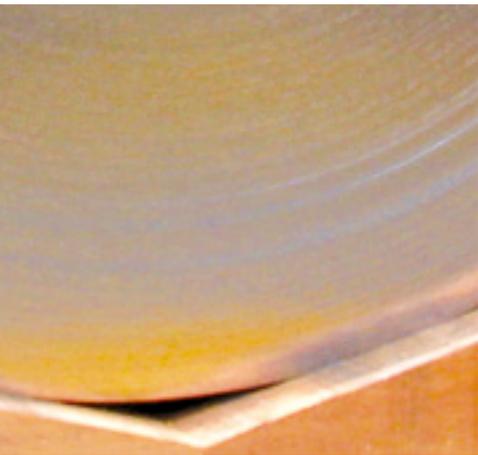
Parte I

Información General	7
Estrategia y análisis	8
Perfil de la organización	15
Aspectos materiales y su cobertura	26
Participación de los grupos de interés	33
Perfil de la memoria	34
Gobierno	35
Ética e integridad	39



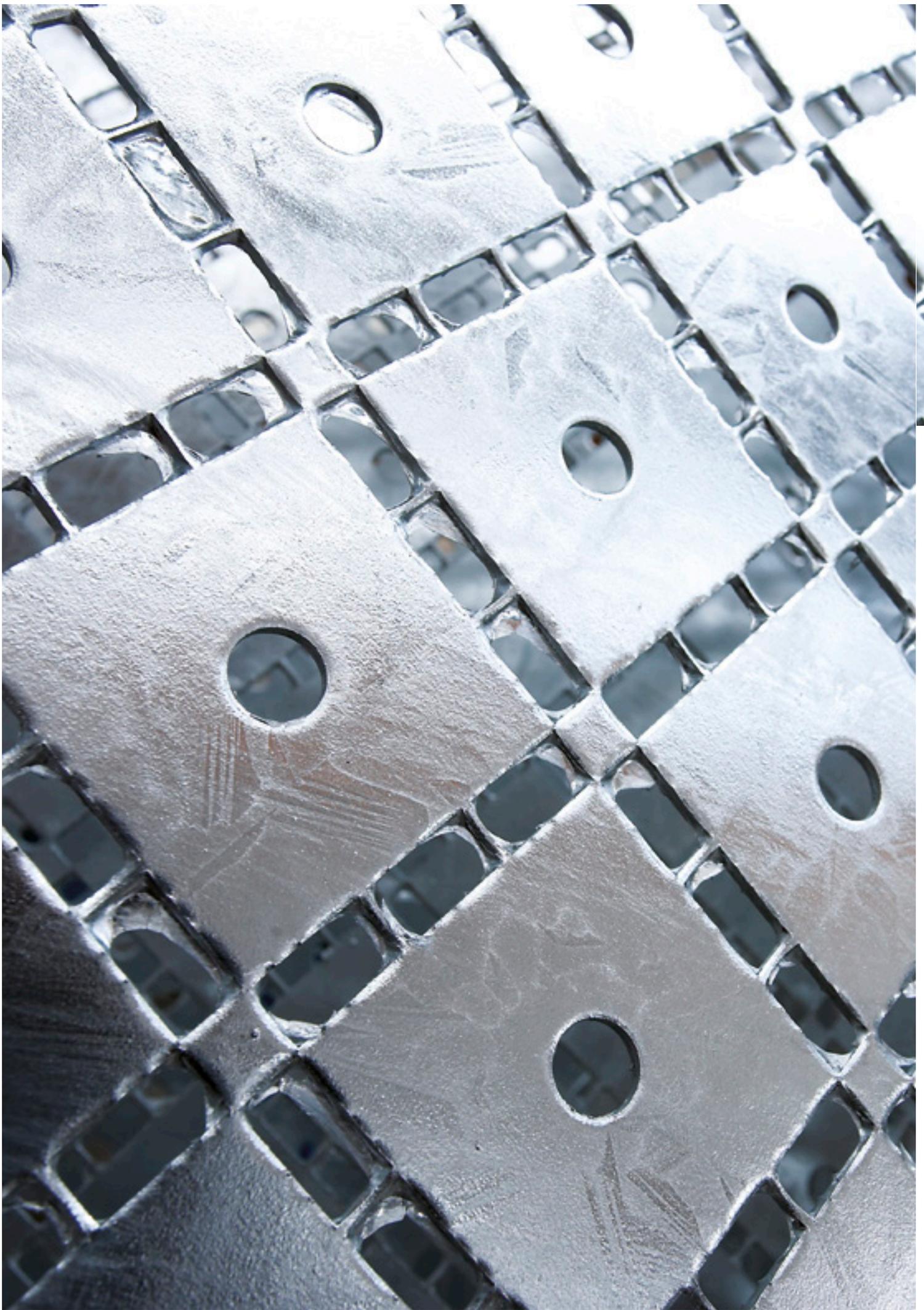
Parte II

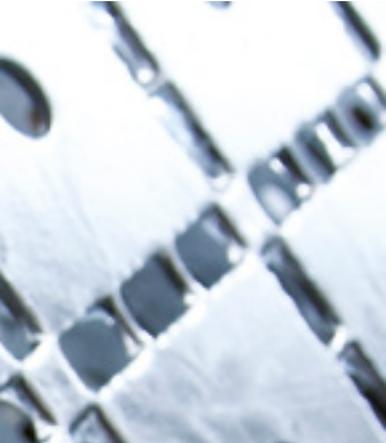
Contenidos básicos específicos	45
Dimensión económica	46
Dimensión social	58
Dimensión ambiental	86



Parte III

Anexos	101
Informe de verificación externa	102
Índice de Contenido GRI G4	104
Índice de contenidos en relación con los Principios del Pacto Mundial	109
Perímetro considerado para la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad	110





Parte I

Información general

- 8 Estrategia y Análisis
- 15 Perfil de la organización
- 26 Aspectos materiales y Cobertura
- 33 Participación de los grupos de interés
- 34 Perfil de la memoria
- 35 Gobierno
- 39 Ética e integridad



Gonvarri
Steel Services

Memoria de
Sostenibilidad
2015



G4-1

Carta del Presidente

>>>

Estamos orgullosos de los resultados obtenidos, pero seguimos queriendo impulsar el desarrollo de la Compañía bajo unos principios y valores comunes.

Estimados lectores,

Una vez más queremos daros la bienvenida a la Memoria de Sostenibilidad de Gonvarri Steel Services 2015, en la que se ofrece una visión equilibrada y precisa de los resultados económicos, ambientales y sociales de la compañía.

Gonvarri Steel Services es una de las compañías líderes en el negocio de la transformación del acero plano a nivel mundial, que continúa creciendo y consolidándose como una empresa global, posicionándose en nuevos mercados, desarrollando nuevos productos a través de la innovación y el uso de una tecnología de vanguardia, para responder a las necesidades de los clientes.

En esta memoria presentamos nuestro desempeño según las directrices establecidas en la Global Reporting Initiative, en su versión G4. Nuestro enfoque se centra fundamentalmente en el análisis de las demandas de los grupos de interés y, por tanto, en los aspectos que son materiales para la Compañía. Además la información incluida en este documento ha sido revisada externamente por un organismo independiente.

Desde el punto de vista de expansión y desarrollo de negocio, en 2015 hemos incrementado la presencia de la compañía con dos nuevas instalaciones en Europa Central, e incorporando en Alemania una nueva línea de producción con la tecnología más moderna de corte por láser 3D.

Asimismo, cerramos a través de una joint venture los acuerdos con nuestros socios en China para iniciar en la construcción de cuatro nuevas plantas, que estarán plenamente operativas en 2017 y que suponen, junto con la toma de un 60% en una nueva compañía en Dongguan, un importante reto de desarrollo en el mercado chino.

Por otro lado, en este ejercicio concluyó el Plan Director de Sostenibilidad iniciado en 2013. Y desde el próximo año, la sostenibilidad se integrará de forma más transversal en la compañía siendo uno de los cuatro ejes del Plan Estratégico de Gonvarri Steel Services 2016-18: Personas, Eficiencia, Innovación y Sostenibilidad.

Respecto a los resultados del ejercicio a pesar de la acentuada caída de los precios del acero y la atonía en determinados mercados como Brasil y Turquía, hemos cumplido con el presupuesto del ejercicio en términos de EBITDA.

Estamos orgullosos de los resultados obtenidos, pero seguimos queriendo impulsar nuestro desarrollo bajo unos principios y valores comunes. Para reforzar este mensaje, hemos renovado nuestro apoyo y adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Asimismo, a principios de 2016 el Consejo de Administración aprobó la "Política de Sostenibili-

dad de Gonvarri Steel Services" que refleja los compromisos comunes para todos los profesionales en todos los países en los que operamos.

Además de una empresa sólida, creemos que es importante que Gonvarri Steel Services sea un buen lugar para trabajar. Por ello, lanzamos una "Encuesta de clima laboral" homogénea y global para los profesionales de la mayoría de los centros de trabajo (12 países y 26 instalaciones). Esta obtuvo una participación del 68%, siendo el aspecto mejor valorado la "Seguridad y salud y las condiciones de trabajo", y el aspecto principal de mejora, la "Retribución de los profesionales". Con el fin de mejorar aquellos aspectos con menor valoración se han desarrollado numerosas iniciativas dentro del eje "People" del Plan Estratégico 2016-18.

En cuanto a las iniciativas más importantes de 2015 destacamos el proyecto "Emotional Driving", nuestro proyecto de concienciación en torno a la seguridad vial. Lo que me entusiasma de este proyecto es que nos permite llevar la filosofía de prevención y seguridad más allá: fuera de las fábricas, fuera de la empresa, al día a día de los empleados y sus familias y de todos nosotros.

Esta iniciativa que se lanzó a finales de 2014, cumple ya un año durante el cual los empleados de las fábricas de Madrid, Asturias, Navarra, Barcelona, Galicia, Tarragona, Valencia y Burgos han podido participar en la experiencia. Hasta ahora, la iniciativa ha sido reconocida con nueve galardones en diferentes ámbitos.

Pero "Emotional Driving" no termina aquí. Tras la experiencia nacional se plantea llevar la iniciativa a otras plantas de la compañía en Europa y América. Además, las historias relatadas en el evento, así como otras experiencias de superación han sido recogidas en un libro conmemorativo que ha visto la luz a principios de 2016.

Desde aquí os invito a conocer el compromiso de Gonvarri Steel Services con la seguridad vial a través del proyecto Emotional Driving (www.emotionaldriving.com) y ayudarnos a difundir este proyecto a través de nuestras redes sociales: LinkedIn, Twitter y Facebook.

En Gonvarri Steel Services, miramos al futuro con ilusión y confianza, para seguir creciendo como una compañía rentable y sostenible donde nuestros empleados puedan cumplir sus objetivos y disfrutar con su trabajo.

Jon Riberas Mera
Presidente





G4-1

Carta del Consejero Delegado

>>>

Nuestro plan estratégico marca un objetivo común a largo plazo basado en el crecimiento sostenible, la disponibilidad de una amplia cartera de productos innovadores y de alta calidad, el mantenimiento de la solidez financiera y la creación de valor en las comunidades en las que operamos.

Querido amigo/a,

Una vez más me complace presentar la Memoria de Sostenibilidad de Gonvarri Steel Services correspondiente al ejercicio 2015.

El periodo 2013-2015 fue complicado por la crisis mundial, el bajo precio del acero y el exceso de oferta. Sin embargo hemos obtenido un balance positivo en cuanto a resultados económicos, aunque con un EBITDA más bajo de lo esperado, debido principalmente al retraso sufrido en algunos proyectos, un menor crecimiento en volumen al esperado, así como los problemas locales sufridos en algunos países (Turquía y Brasil, principalmente).

En el plano económico, cabe destacar que en un entorno tan competitivo y complejo, Gonvarri Steel Services cuenta con un sólido balance financiero que nos permite seguir avanzando y con una cartera de proyectos e inversiones estables orientadas a la creación de valor para los distintos grupos de interés.

Con los avances logrados y en el contexto actual, encaramos nuevos retos que se recogen en el Plan Estratégico 2016-18. Este plan marca un objetivo común a largo plazo basado en el crecimiento sostenible, la disponibilidad de una amplia cartera de productos innovadores y de alta calidad, el mantenimiento de la solidez financiera y la creación de valor en las comunidades en las que operamos. Asimismo confiere mayor relevancia a la innovación y crecimiento de la compañía mediante la creación de la Dirección General de Estrategia, en la que se engloban las áreas de innovación, desarrollo corporativo, seguridad y salud laboral, calidad, sistemas de gestión y control operativo.

Adicionalmente, para garantizar nuestro cumplimiento normativo y prevenir potenciales incidentes en materia de ética y corrupción, está previsto reforzar los actuales mecanismos de control a través del área de Auditoría Interna, que estará plenamente operativa en 2016.

Nuestra estrategia en materia de innovación, se focaliza principalmente en tres líneas de actuación: La primera es favorecer el desarrollo de vehículos ligeros, adaptando nuestros procesos productivos a los nuevos materiales que nos permitan ayudar a los fabricantes de automóviles a cumplir con la normativa, cada vez más restrictiva, en materia de emisiones. Le siguen los avances en Road Steel que contribuyen a mejorar los mecanismos de protección y la seguridad de las carreteras. Y finalmente apostamos por las cada vez más eficientes estructuras solares, con las cuales contribuimos indirectamente a reducir las emisiones de CO₂ gracias a la generación de energía renovable.

La seguridad y la salud de los empleados y subcontratas es uno de los pilares básicos de la compañía, poniendo nuestro principal enfoque en la prevención, formando y concienciando al equipo y proporcionando entornos de trabajo seguros. Gracias a este empeño, en 2015 registramos los indicadores de siniestralidad más bajos de nuestra historia. Pese a ello, lamentamos la muerte de un trabajador de una subcontrata en la fábrica de Gonvarri Tarragona, cuyo accidente se analizó con detenimiento para prevenir situaciones similares y mitigar el riesgo.

2015 ha sido en la Compañía un año importante de cara a asentar las bases para un crecimiento más pronunciado en los próximos años. Se estableció una joint venture en China con la siderurgia local, Vama, a través de la cual iniciamos la construcción de cuatro nuevas plantas, de las cuales una estará operativa en 2016 y las otras tres en 2017. El objetivo es que en 2018 estas instalaciones estén a pleno rendimiento y contribuyendo positivamente al grupo.

En este ejercicio, también hemos crecido en Europa Central a través de dos nuevas instalaciones de láser 3D: Laser Automotive Brandenburg y Laser Automotive Thüringen y un importante crecimiento en Gonvarri Czech. Adicionalmente, hemos reforzado la gestión en las plantas de Turquía, Colombia y hemos realizado un fuerte plan de ajuste en Brasil. Todo ello nos permite encarar 2016 con un moderado optimismo.

Nuestro producto final se vende fundamentalmente en toneladas, pero la calidad de nuestras piezas, se mide en milímetros. Por eso, nuestros procesos se llevan a cabo con una tecnología puntera, que nos permite dar un servicio de alta calidad y precisión y contamos con un equipo de profesionales preparado para dar respuesta a las necesidades del mercado. En esta línea, incrementamos la colaboración con los clientes implicándonos directamente en el proceso de desarrollo de futuros vehículos, que nos permite mostrar los beneficios de las prescripciones y soluciones de Gonvarri frente a otras opciones.

Finalmente, quiero agradecer a todos y cada uno de cuantos integran Gonvarri Steel Services su inestimable contribución a la compañía, ya que sin su compromiso y esfuerzo, los resultados presentados a continuación no serían posibles.


Josu Calvo
CEO Gonvarri Steel Services

Principales efectos, riesgos y oportunidades

En Gonvarri contribuimos a crear valor en la sociedad a través del empleo, los impuestos, las compras a proveedores locales y la acción social.

Además, a través de las divisiones de Auto y Solar Steel, mediante la investigación y el uso de nuevos materiales contribuimos a producir vehículos más ligeros y menos contaminantes, así como estructuras solares menos pesadas que mejoran la rentabilidad y eficiencia de los parques solares. Asimismo, a través de la división de Road Steel se contribuye a minimizar los daños en carretera en caso de accidente. Esta información se amplía en la Parte 2 de la memoria.

Pero, en el desarrollo de su actividad, la compañía se encuentra sometida a diversos riesgos inherentes a su actividad y los distintos países en los que opera. A continuación se resumen los principales riesgos identificados:

Riesgos operacionales

Riesgos reputacionales, éticos y de derechos humanos (DMA)

Derivados de potenciales comportamientos contrarios a las directrices establecidas en las políticas y códigos en materia de derechos humanos, ética y anticorrupción.

Para minimizar este riesgo, Gonvarri Steel Services desarrolla diversas políticas e iniciativas como, por ejemplo, el Código Ético y de Conducta, la Guía de Comportamiento Ante Ofrecimiento de Incentivos, Regalos o Invitaciones, la Guía para la Prevención del Acoso, la Política Integrada de Medio Ambiente, Calidad y Seguridad y Salud y la Política de Sostenibilidad.

La compañía dispone de mecanismos de comunicación para dar respuesta a las denuncias y conflictos que puedan surgir en este campo. La información está disponible en: www.gonvarri-steelservices.com/es.

En 2015 no se han identificado riesgos relacionados con trabajo infantil, amenazas a la libertad de asociación o trabajo forzoso. (G4-HR4, G4-HR5, G4-HR6).

Riesgos derivados de la actividad

En este apartado se incluyen los posibles riesgos derivados de fallos tecnológicos o de calidad, problemas de gestión, etc. Para minimizar estos riesgos, desarrollamos numerosas iniciativas de mejora, seguimiento, medición y eficiencia, como

por ejemplo: el Sistema de Producción Gonvarri (SPG), las obligaciones derivadas de las normas de calidad (ISO 9000) y automoción (ISO-TS 16949), entre otros.

Asimismo, a través de los proyectos de innovación y desarrollo logramos una mejora continua en los distintos productos y procesos, lo que nos permite adecuarnos a las necesidades de los clientes, y, con ello, ser más competitivos.

Riesgos de negocio

Para el análisis de viabilidad y desarrollo en los distintos países en los que la compañía opera o tiene intención de operar, su modelo de negocio establece la metodología a seguir para disponer de la información necesaria sobre los potenciales riesgos de inversión. Asimismo, se incluye la valoración de los posibles riesgos regulatorios provenientes de cambios normativos establecidos por los distintos gobiernos, tales como cambios en normativa medioambiental, normativa fiscal, aspectos relacionados con compras locales, etc.

A través de la Dirección de Desarrollo de Negocio y con la colaboración de los departamentos implicados (financiera, legal, mercados, medioambiental, etc.) se analizan los posibles riesgos y contingencias, con el fin de disponer de una visión completa de la situación. Si la operación es viable, se solicita la colaboración de una empresa externa especializada en Due diligence para avanzar en mayor profundidad en el proceso.

Con toda esta información y los posibles escenarios se analizan los potenciales riesgos y sus medidas de mitigación. El Consejero Delegado y nuestro Presidente elevan esta información ante el Consejo de Administración que toma las oportunas decisiones al respecto.

El Grupo tiene contratadas pólizas de seguro con compañías de primer rango para cubrir los riesgos derivados de su actividad, protegiendo su patrimonio y también sus ventas de productos y servicios a clientes. Los problemas que pudieran derivar en daños para dichos clientes, están debidamente cubiertos por las pólizas de Responsabilidad Civil, así como los posibles daños al medio ambiente, también cubiertos con pólizas específicas para este tipo de riesgos.

>>>
A través de los proyectos de innovación y desarrollo logramos una mejora continua en los distintos productos y procesos, lo que nos permite adecuarnos a las necesidades de los clientes, y, con ello, ser más competitivos.



Riesgos financieros

Las actividades de la compañía están expuestas a diversos riesgos financieros. El programa de gestión del riesgo se centra en mitigar la incertidumbre de los mercados financieros y trata de minimizar los efectos potenciales adversos sobre su rentabilidad financiera.

La gestión del riesgo está controlada por el Departamento Financiero del grupo, que identifica, evalúa y cubre los riesgos financieros con arreglo a las políticas aprobadas por el Consejo de Administración. El Consejo proporciona políticas para la gestión del riesgo global, así como para áreas concretas.

A continuación resumimos los riesgos financieros más relevantes:

Riesgos de mercado

Definidos como exposición de los resultados y el patrimonio a la posible pérdida causada por variaciones en el valor razonable o en los futuros flujos de efectivo de los instrumentos financieros debidos a cambios en los precios de mercado, tipos de interés o tipos de cambio.

- **Riesgo de tipo de cambio:** la compañía opera en el ámbito internacional, y por tanto están expuestas a riesgo de tipo de cambio por operaciones con divisas diferentes al euro en los países en los que opera. Con el objetivo de mitigar este impacto, la compañía dispone de una política de gestión del riesgo de tipo de cambio, que se materializa en informes periódicos detallando todos los flujos a cobrar/pagar en moneda diferente al euro, dentro de un determinado plazo y en función del resultado. En ocasiones,

se incorporan instrumentos financieros de cobertura permitiendo una mayor flexibilidad.

- **Riesgo de tipo de interés de los flujos de efectivo y del valor razonable:** como las sociedades no poseen activos remunerados importantes, los ingresos y los flujos de efectivo de sus actividades de explotación son bastante independientes respecto de las variaciones en los tipos de interés de mercado.

Este riesgo deriva de los recursos ajenos a largo plazo y se mitiga a través de la simulación de varios escenarios teniendo en cuenta la refinanciación, renovación de las posiciones actuales, financiación alternativa y cobertura.

El Grupo, en su relación con algunos clientes OEMs mantiene acuerdos para referenciar los precios de los servicios que presta a la moneda Euro, tal es el caso de Argentina, Rusia y Reino Unido. En estas situaciones se pretende neutralizar el efecto de las variaciones de cambio que puedan afectar a las divisas locales.

Asimismo, mantiene coberturas de tipo de interés para cubrir la variabilidad del Euribor. Esta cobertura se ha formalizado a nivel de Grupo pretendiendo, con ello, cubrir una parte importante del total de líneas de Préstamo y Crédito que tiene suscritos con Entidades Financieras y que tienen al Euribor como componente del precio de financiación.

Por otro lado, las operaciones de financiación intragrupo se formalizan habitualmente en euros desde la Matriz GCF, dejando el riesgo de cambio a cargo de la filial prestataria cuya divisa local no sea el Euro. Casos puntuales como la financiación desde Polonia a su filial en Arizona, se ha formalizado en Dólares y ha sido

efectuado tomando como contrapartida la financiación bancaria en Dólar en lo que se hace una cobertura natural.

Las operaciones comerciales de compra/venta se cubren para evitar fluctuaciones de los tipos de cambio a los que se formalizaron los pedidos. Fundamentalmente, las operaciones de compra/venta que se cubren, tienen como referencia la divisa Dólar.

Riesgos de crédito

El riesgo de crédito se gestiona por grupos. Surge del efectivo y equivalentes al efectivo, de instrumentos financieros derivados y depósitos con bancos e instituciones financieras, y fundamentalmente de cuentas a cobrar.

Este riesgo se mitiga a través de la consideración de las calificaciones internas y externas de acuerdo con los límites fijados por el Consejo y la constante revisión de los límites de crédito.

Asimismo, se contrata un seguro para el cobro de aquellos clientes que el departamento de riesgos considera conveniente.

Riesgos de liquidez

Este riesgo implica el mantenimiento de efectivo y valores negociables suficientes, así como la disponibilidad de financiación y la capacidad para liquidar posiciones de mercado.

El Departamento de Tesorería del grupo tiene como objetivo mantener la flexibilidad en la financiación mediante la disponibilidad de líneas de crédito comprometidas, así mismo la Dirección realiza un seguimiento de las previsiones de la reserva de liquidez de las Sociedades.

Riesgos ambientales

En Gonvarri Steel Services dispone de sistemas de gestión ambiental bajo el estándar ISO 14001 en todas sus instalaciones, a través del cual se realiza el seguimiento y medición de su impacto y el cumplimiento de la legislación.

La compañía incorpora el principio de precaución a través del Código Ético y de Conducta, la Política Ambiental y la Política de Sostenibilidad, que incluye el compromiso de protección del medio ambiente y la mejora continua.

Riesgos relacionados con la seguridad y salud

La seguridad y salud es un objetivo prioritario para la compañía. El modelo se fundamenta en la Prevención Integrada de acuerdo a la Política de Seguridad y Salud, de ineludible cumplimiento y aplicable a todos los profesionales que se encuentren en las instalaciones, así como en la consecución de los requisitos y obligaciones establecidos en el sistema de gestión de seguridad y salud bajo en estándar OHSAS 18001, certificado en la mayoría de las instalaciones o en proceso de obtenerlo.

Asimismo, tal y como se desarrolla en la sección de Desempeño Social, se llevan a cabo numerosas iniciativas para mejorar las condiciones de seguridad y el ambiente de trabajo.

Confidencialidad y privacidad

La Compañía piensa que en la actualidad la información se ha convertido en un activo estratégico para los negocios y las personas.

Por ello, establece los mecanismos necesarios para mantener la privacidad de la información y la protección de los datos de clientes y proveedores, así como para gestionar y tratar adecuadamente la documentación en función de su nivel de relevancia.

Para reforzar la seguridad, los procedimientos de seguridad de la información se revisan periódicamente. En septiembre de 2014 se lanzó la Política de Seguridad de la Información y un Plan de Seguridad de la Información con medidas que se irán implantando de forma gradual y se monitorizarán para asegurar la mejora continua.

Situación en 2015

En 2015, Gonvarri Steel Services se enfrentó a diferentes riesgos derivados de la situación del mercado en los países en los que opera y que globalmente, no han tenido impacto relevante en los resultados del ejercicio, gracias a la diversificación en distintos mercados.

A continuación se resumen los riesgos más relevantes identificados:

- La volatilidad del precio de las materias primas, influido directamente por la bajada del mineral de hierro lo que repercute en los bajos precios del acero y, por tanto, en la valoración del stock disponible en las fábricas.
- La desequilibrada oferta / demanda de materias primas y del acero. Exceso de capacidad en el sector, principalmente en China.
- El estrechamiento de los márgenes a través de cada paso de la cadena de suministro.
- El riesgo de una nueva crisis financiera a nivel mundial.
- La situación en Turquía, tanto por la celebración de varios procesos electorales que ha conllevado la parada de las licitaciones de obra pública, y los conflictos en los países colindantes, con la consiguiente crisis migratoria de millones de refugiados pretendiendo llegar a Europa y siendo Turquía una de las principales vías de acceso, lo que supone una limitación en sus mercados naturales de exportación.
- La devaluación del real brasileño, el peso argentino, la lira turca, el peso colombiano, el rublo y el yuan, así como la debilidad del euro frente al dólar.
- Los sucesivos escándalos del sector automoción relacionados con sus emisiones de CO₂ y su repercusión sobre los vehículos diésel.
- Situaciones especialmente significativas se han sufrido en algunas plantas de Gonvarri que, como en el caso de Argentina, han sobrellevado un doble efecto, primero por el "cepo" que durante todo el ejercicio ha impedido efectuar los pagos en la forma y los plazos concertados con los proveedores y después, por la devaluación llevada a cabo en diciembre por el Gobierno entrante que incidió de forma significativa, precisamente por el efecto "cepo" acumulado.

El otro caso especialmente relevante se ha dado en Brasil donde a la caída del mercado se le ha sumado una depreciación de la divisa de un 31,7% en el año 2015.

Perfil de la organización

G4-3

Nombre de la organización

Gonvarri Corporación Financiera, S.L.

G4-4

Marcas, productos y servicios

Gonvarri Corporación Financiera, S.L. (en adelante Gonvarri o GSS) nace en 1958, desarrollando las actividades de fabricación, transformación y comercialización de productos siderúrgicos y metales relacionados con la siderurgia.

En los centros de servicio, el acero y el aluminio se someten a una serie de procesos de alto nivel tecnológico que permiten que el producto se ajuste con exactitud a las necesidades de los clientes, cumpliendo siempre con las normas más rigurosas.



En función de la actividad y posición geográfica, Se agrupa en 7 divisiones:

Gonvauto Iberia	Western Europe	Gonvarri Metal Structures	Central Europe	NAFTA	LatAm	Asia
Incluye las instalaciones	Incluye las instalaciones	Incluye las instalaciones	Incluye las instalaciones	Incluye las instalaciones	Incluye las instalaciones	Incluye la instalación
<ul style="list-style-type: none">• Gonvauto Navarra• Gonvauto Barcelona• Gonvauto Galicia	<ul style="list-style-type: none">• Ferrodisa• Laser Automotive Barcelona• Gonvarri Barcelona• Gonvarri Burgos• Gonvarri Tarragona• Gonvarri Portugal• Steel&Alloy UK	<ul style="list-style-type: none">• Hiasa• Gonvauto Asturias• Oficinas de Bilbao• GMS Arizona• Çepas• Gonvarri Colombia• GMS South Africa	<ul style="list-style-type: none">• Gonvauto Thüringen• Laser Automotive Thuringen• Laser Automotive Brandenburg• Gonvarri Polonia• SG Kaluga• Gonvarri Czech• AMG Senica	<ul style="list-style-type: none">• Gonvauto Puebla• Gonvauto Carolina del Sur	<ul style="list-style-type: none">• MAG Resende• AMG Campinas• AMG Paraná• Gonvarri Argentina	<ul style="list-style-type: none">• GAIPL Pune

Marcas y productos principales

Gonvarri Corporación Financiera, S.L. opera bajo una marca común "Gonvarri Steel Services", que se adapta a las distintas fábricas y las líneas de negocio. Todas ellas tienen en común el uso del mismo isotipo, como seña corporativa de identidad de la compañía.



Las distintas fábricas mantienen este isotipo e incluyen el nombre de la instalación, acompañada de la marca principal "Gonvarri Steel Services" o, para aquellas cuya actividad principal está relacionada con el sector del automóvil, la marca principal "Gonvauto".

Asimismo la compañía comparte marca con sus socios en las fábricas de: SG Kaluga (Rusia) con Severstal, en Brasil, (AMG

Paraná y AMG Campinas) y Eslovaquia (AMG Senica) con ArcelorMittal y en la fábrica de MAG Resende en Brasil con Mitsui y ArcelorMittal.

En Gonvarri producimos diversos formatos agrupados en seis líneas de negocio: automóvil, mecano, road steel, energía, almacenamiento e industria, los cuales disponen de sus correspondientes marcas, tal y como se resumen a continuación.

G4-5

Sede principal

La sede principal se encuentra ubicada en

**Prolongación de Embajadores, s/n
28053 Madrid - España**



Automóvil

Supone el 65% de las ventas. Suministramos acero plano, tubo y corte láser 3D a los principales tier 1 y fabricantes automovilísticos. En los últimos años, también suministramos aluminio desde las instalaciones de: Carolina del Sur, Barcelona y Senica.



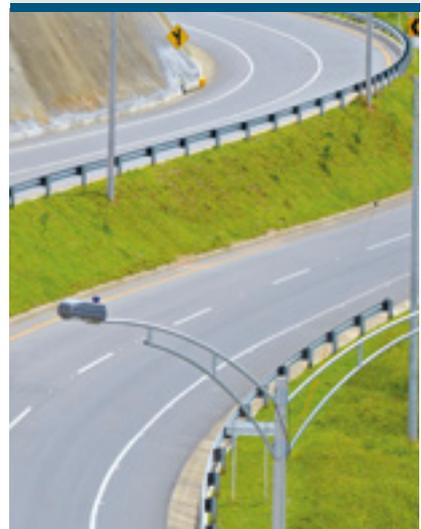
Mecano

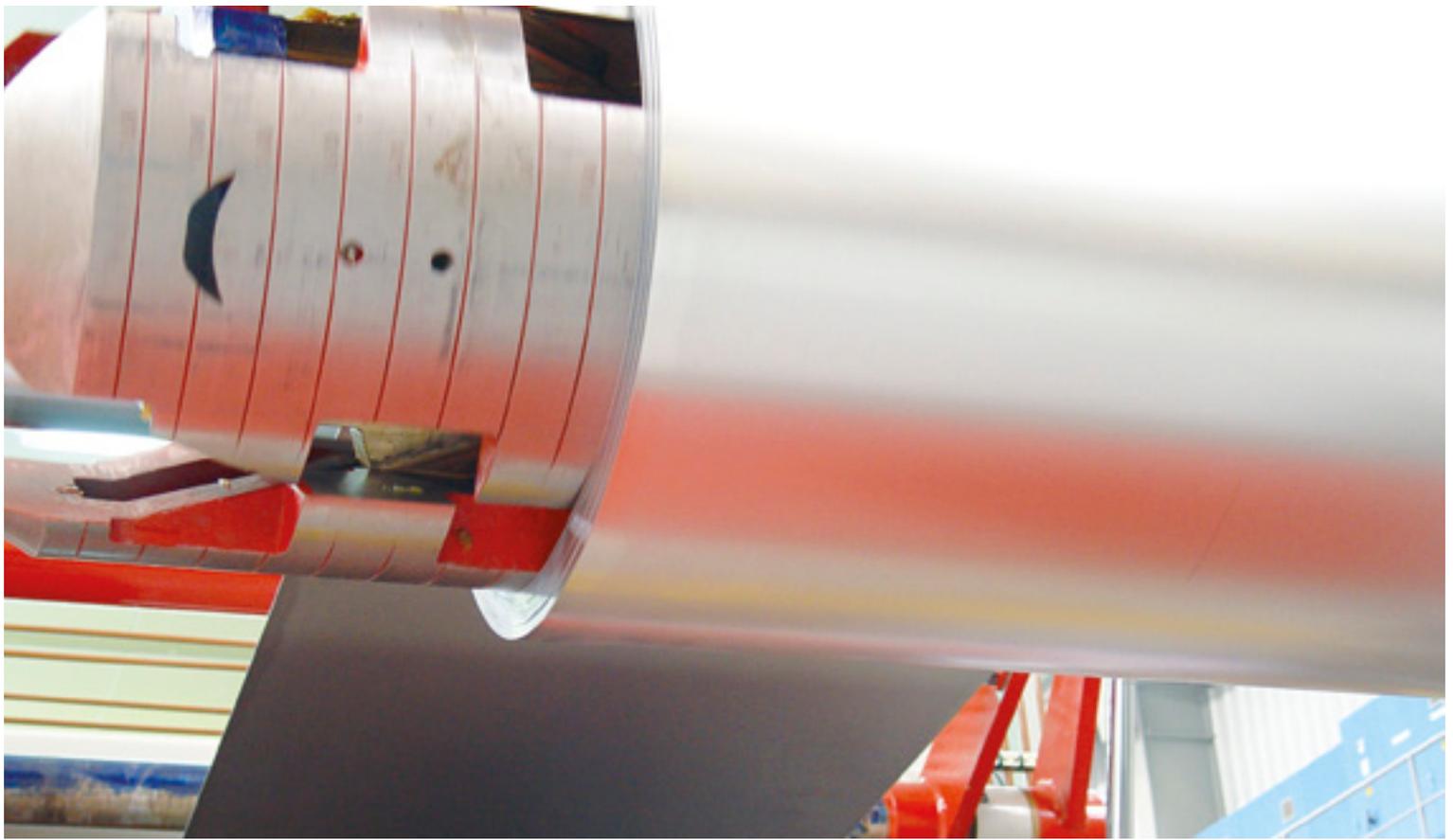
Fabricamos sistemas portacables, blindobarras y perfiles, con sus accesorios adecuados a las necesidades de los clientes, para su uso tanto en industria y como en hogares.



Road Steel

Desarrollamos la práctica totalidad de los sistemas de contención de vehículos para carreteras, así como de pantallas antiruido y recubrimiento fonoabsorbente de túneles, cumpliendo rigurosamente todas las normas y con gran número de patentes.





Solar Steel

By **Gonvarri**
Steel Services

Solar Steel
Diseñamos y desarrollamos estructuras solares fijas y móviles, así como farolas y torres de electrificación.



Almaceno

By **Gonvarri**
Steel Services

Almacenaje
Diseñamos, fabricamos y ensamblamos sistemas integrales de almacenaje, garantizando el cumplimiento de las especificaciones técnicas, su funcionalidad y la seguridad del sistema.



Steel Construction

By **Gonvarri**
Steel Services

Steel Construction
Suministramos acero plano para la línea de electrodomésticos, así como estructuras metálicas para puentes peatonales, suelos industriales y construcción, principalmente.



G4-4 y G4-6

Presencia global en 2015

Gonvarri Steel Services dispone en 2015 de 33 fábricas en operación distribuidas en 17 países y se acordó la construcción de 4 nuevas fábricas en China, y ampliando su presencia en Europa Central con nuevas líneas de corte láser 3D en Gonvarri Czech, Laser Automotive Brandenburg y Laser Automotive Thüringen.



Datos actualizados a junio de 2015.

*No incluido en el alcance de la memoria.

**Oficinas comerciales

En 2016 se inicia la construcción de 4 nuevas fábricas.

17
países

33
fábricas

2.930
profesionales



G4-7

Régimen de propiedad y forma jurídica

La estructura societaria de Gonvarri Corporación Financiera es propiedad 100% de HOLDING GONVARRI, S.R.L.

El capital social suscrito a 31 de diciembre de 2015 asciende a "doscientos un millones quinientos treinta y ocho mil ciento siete euros con noventa y cinco céntimos de euro" (201.538.107,95€) representado por seis millones setecientos seis mil setecientos cincuenta y nueve participaciones sociales de 30,05 de valor nominal, todas ellas suscritas y desembolsadas. La sociedad no cotiza en la Bolsa de Valores

G4-8

Mercados

En los países en los que opera Gonvarri Steel Services y los productos y servicios desarrollados se incluyen en el apartado G4-4 y G4-6.

Ubicación geográfica:

La compañía está presente en 17 países, lo que nos permite dar cobertura a todo el mercado mundial. Asimismo, continuamos invirtiendo en los centros de servicio, con nuevas líneas de producción conforme se incrementa la demanda.



>>>

Las nuevas líneas de corte por láser 3D en Europa Central nos permiten realizar el corte de alta precisión en las piezas del proceso de estampación en caliente.

Asimismo, con las nuevas líneas de corte por láser 3D en Europa Central que nos permite realizar el corte de alta precisión en las piezas del proceso de estampación en caliente, que se están instalando paulatinamente entre los ejercicios 2014-2016: Laser Automotive Thüringen (2 nuevas líneas), Laser Automotive Brandenburg (5 nuevas líneas) y Gonvarri Czech (8 nuevas líneas), y, con ello, incrementaremos la cantidad y calidad de los productos y servicios, principalmente en Europa.

En 2015 ratificamos los acuerdos entre los socios en China y en 2016 se acordó la construcción de 4 nuevas plantas.

Líneas de negocio

El perfil de los clientes está directamente relacionado con las líneas de negocio desarrolladas, tal y como se resume a continuación:

Automóvil: los principales clientes son las OEMs de automoción y grandes estampadores.

Road Steel: los principales clientes están relacionados con grandes compañías constructoras y administraciones públicas.

Solar Steel: los principales clientes son compañías cuya actividad está con promotores y constructores (EPC) de parques solares.

Almacenamiento: los productos están enfocados para compañías que durante su proceso requieren el almacenamiento de materias primas, productos en proceso o producto terminado; al igual que para compañías del sector logístico y/o grandes superficies. Es decir todas aquellas empresas que requieren almacenamiento en alguna etapa de su gestión.

Mecano: el mercado de Mecano por sus especificaciones y normas de diseño está enfocado principalmente a compañías de sectores como Minero, Petrolero y Energético que requieren sistemas de conducción de energía y datos. No obstante Mecano cuenta con productos para el sector industrial y comercial, los cuales son comercializados mediante distribuidores en el mercado objetivo.

Steel Construction: esta línea de negocio desarrolla productos (torres electrificación, depósitos de almacenamientos de combustibles y productos químicos, estructuras ad hoc, etc.), por lo que los principales clientes están relacionados con el sector eléctrico, petrolífero, químico, etc.

Industria: esta línea de negocio se caracteriza por sus productos de línea blanca, cuyos clientes principales son los fabricantes de electrodomésticos. Igualmente fabricamos una amplia gama de productos de acero, a medida y a demanda de distintos clientes industriales.

G4-9

Principales magnitudes

A continuación se resumen las principales magnitudes consolidadas:

- Número de empleados directos: 2.930
- Número de centros de operaciones: 33 fábricas
- Ventas netas: 2.275.141 miles de euros
- Capitalización (deuda+patrimonio): 1.183.512 miles de euros

Los productos y servicios ofrecidos por la compañía se resumen en los indicadores G4-4 y G4-6.



G4-10

Plantilla de empleados

Empleo directo

En 2015 la plantilla se compone de 2.930 profesionales distribuidos en 17 países. Un 45,9% se concentra en España, donde se encuentra la sede central. Respecto al ejercicio anterior, la plantilla experimentó una reducción en torno al 4%, principalmente debido al decrecimiento de Brasil.

La estabilidad en el empleo es una prioridad. En el ejercicio 2015, el 91,2% de la plantilla dispone de un contrato indefinido y el 98% dispone de un contrato a jornada completa.

Nº Empleados	2015	
	H	M
Contrato laboral (tiempo)		
A tiempo completo	2.511	360
A tiempo parcial	36	23
Contrato laboral (tipo)		
Indefinido	2.332	339
Temporal	215	44

En 2015 el total de la plantilla estaba formado por un 87% hombres y un 13% de mujeres. Asimismo han colaborado un total de 514 profesionales externos.

G4-11

Empleados cubiertos por convenios colectivos

En el gráfico adjunto se muestra la distribución de los empleados directos por región y género.

Empleo directo	2014		2015	
	H	M	H	M
Alemania	83	16	84	18
Argentina	45	6	42	6
Brasil	247	67	184	52
Colombia	297	53	262	55
España	1.225	124	1.215	126
EE.UU.	101	17	103	22
México	104	13	97	11
Polonia	48	13	58	15
Portugal	57	18	59	18
Reino Unido	69	23	171	23
República Checa	0	0	24	12
Rusia	67	17	53	12
Turquía	332	24	195	13

Respecto al empleo indirecto no disponemos de la información del ejercicio 2014 por género, por lo que a continuación se muestran los datos del ejercicio 2015.

Empleo indirecto	2015	
	H	M
Alemania	19	0
Argentina	0	0
Brasil	3	0
Colombia	98	6
España	271	4
EE.UU.	6	0
México	24	3
Polonia	0	0
Portugal	12	0
Reino Unido	23	1
República Checa	1	5
Rusia	4	1
Turquía	33	0

Los derechos y obligaciones de los profesionales se recogen de acuerdo a la legislación y los requisitos locales.

En general, los convenios colectivos adecuados a cada país se aplican a los trabajadores que prestan servicio en Brasil, Alemania, Argentina, México, Portugal, UK y España. Estos convenios aplican en algunos países al 100% de los trabajadores y en otros excluyen a la dirección y mandos intermedios. El 67% del total de empleados de Gonvarri Steel Services está cubierto por convenio.

Además, algunos países disponen de otros documentos y pactos complementarios donde se reconocen determinadas condiciones laborales, como por ejemplo la "Union pay negotiation" en UK, el Pacto de Empresa en España, etc.

Sin embargo, cuestiones relacionadas con la propia organización empresarial, con la legislación de cada país, o incluso con los usos y costumbres de los mismos, propician que determinados colectivos queden expresamente excluidos del alcance de estos convenios.

En EE.UU. esta fórmula se sustituye por un "Handbook". Este documento es una guía que recoge las condiciones laborales, contiene pautas de conducta que se adaptan al contexto y a los requerimientos legales locales indicado los derechos y deberes de los empleados en aspectos relacionados con procesos de selección, horarios, bajas, salarios, beneficios sociales, vacaciones etc. y cubre al 100% de los empleados de EE.UU. lo que supone un 4% del total de empleados.

Los demás países, así como los empleados no cubiertos por convenios colectivos, tienen sus condiciones recogidas contractualmente conforme la legislación laboral propia del país. Por ejemplo en Polonia, cumplen con el denominado "Work Regulations" and "Paryoll Regulations", que todos los empleados deben firmar. Estos suponen el 29% restante.

G4-12

Cadena de suministro

En Gonvarri Steel Services el proceso de compras, la contratación de servicios externos, y la correspondiente homologación y gestión de proveedores se realiza de forma centralizada para grandes volúmenes a través de los departamentos de "Compras Siderúrgicas" (para las compras de acero y aluminio) y de "Compras No Siderúrgicas". El resto de compras y contrataciones menores se realizan a nivel local por los responsables de compras de cada instalación. Los mecanismos y metodología de compras se resumen en la Parte 2: Dimensión Económica. Cadena de Suministro.

Compras siderúrgicas

El acero es la materia prima más utilizada en todas las instalaciones y el uso del aluminio se está incrementando paulatinamente. En ambos casos, estas compras están centralizadas en el Departamento corporativo de compras coordinadamente con las fábricas, en función de los pedidos previstos, los requisitos del cliente y el stock disponible.

Todos los proveedores de compras siderúrgicas son evaluados anualmente. En la evaluación se incluyen aspectos relacionados con medio ambiente, calidad y seguridad y salud laboral, pero no se incluyen expresamente los referentes a derechos humanos.

Compras no siderúrgicas

Enfocadas a las compras de importantes de otras materias primas, materiales y servicios necesarios para las distintas plantas que requieren importantes negociaciones por el volumen que representan. Estas compras se realizan en su mayoría, por su importe económico, a través del Portal de Proveedores, disponible en la página web, donde está disponible el Código Ético y de Conducta de Gonvarri Steel Services.

Actualmente no se realiza la homologación de proveedores no siderúrgicos. Sin embargo, para próximos ejercicios se están analizando y definiendo procesos y manuales a través de los cuales se mejoren los requisitos y controles en estos proveedores, así como incrementar las funciones y el uso del Portal de Proveedores.

Compras locales

Las compras menores, no siderúrgicas se realizan de forma independiente en cada instalación. Aunque no se sigue el mismo criterio de homologación, el proceso de selección y evaluación de proveedores y contratistas se efectúa siempre con imparcialidad, rigor y objetividad. Asimismo, las condiciones de pago con entidades proveedoras y subcontratas, están adecuadamente definidas y recogidas por escrito en base a criterios prefijados que son controlados y revisados periódicamente.



Respecto a la disponibilidad de criterios ambientales, sociales, de derechos humanos y laborales (G4-EN32, G4-LA14 y G4-HR10) son evaluados de forma diferenciada en las distintas fábricas, tal y como se resume en la Parte 2: Dimensión Económica.

En 2015 el gasto en total proveedores ascendió a 2.271.789,03 miles de euros, de los cuales el 71% corresponde a proveedores locales. A continuación se muestra la distribución porcentual por país:

País	Proveedores locales
Alemania	87%
Argentina	16%
España	79%
Estados Unidos	90%
México	34%
Polonia	9%
Portugal	49%
República Checa	87%
Rusia	75%

*No se incluye la información sobre Brasil, UK, Turquía y Colombia.

<<<

En 2015 el gasto en proveedores ascendió a 2.271.789,03 miles de euros, de los cuales el 71% corresponde a proveedores locales.



G4-13

Cambios significativos

Respecto a su actividad, Gonvarri Steel Services ha incrementado su presencia en Europa Central con nuevas líneas de corte por laser 3D que nos permite realizar el corte de alta precisión en las piezas del proceso de estampación en caliente. Estas líneas de corte se están instalando paulatinamente entre los ejercicios 2015 y 2016, en las siguientes instalaciones: Laser Automotive Thüringer (2 nuevas líneas), Laser Automotive Berlín (5 nueva líneas) y Gonvarri Czech (8 nuevas líneas).

G4-14

Principio de precaución

La compañía incorpora el principio de precaución a través del Código Ético y de Conducta y la Política Medio Ambiente que incluye el compromiso de protección del medio ambiente y la mejora continua.

Además mitiga su impacto ambiental a través del seguimiento y medición de los aspectos e impactos derivados de su actividad a través de los Sistemas de Gestión Ambiental. Finalmente, a través de la formación y sensibilización fomenta hábitos y conductas que contribuyan a minimizar este impacto.

G4-15

Colaboración con iniciativas externas

Gonvarri Steel Services busca participar en iniciativas y proyectos de acción social alineados con su negocio y cultura corporativa, que contribuyan de forma efectiva al bienestar de la Sociedad.



Pacto Mundial de las Naciones Unidas

En enero de 2014 Gonvarri Steel Services, se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact), cumpliendo todos los requisitos necesarios para llevar a cabo la renovación de su compromiso en el ejercicio 2016.

El objetivo de la compañía es promover e implementar los 10 principios universalmente aceptados en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y la estrategia de negocio de las empresas.



Lo Que De Verdad Importa (LQDVI)

La Fundación LQDVI tiene por fin promover el desarrollo y la difusión de los valores humanos, éticos y morales universales al público en general fundamentalmente mediante el desarrollo de congresos dirigidos a jóvenes y otras actividades culturales. Por lo tanto, a través de la fundación se contribuye a fomentar valores entre los empleados e impactar de forma positiva en la comunidad.

En 2013 se firmó por primera vez un convenio con esta fundación.



Fundación Juan XXIII para la discapacidad intelectual

Esta fundación se creó para mejorar la calidad de vida de las personas adultas con discapacidad intelectual y fomentar su integración social.

Sus principales acciones están dirigidas a organizar actividades para que aprendan a desarrollarse y a relacionarse en el lugar donde viven, a gestionar un centro de formación profesional adaptado, y a la búsqueda de empleo para personas con discapacidad. El compromiso de la compañía con esta fundación se inició en el año 2007.

G4-16

Asociaciones y organizaciones

A nivel corporativo

- Fundación Consejo España – China.

Europa

- European Steel Association (EUROFER).

España

- Cofederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL).
- Unión de Empresas Siderúrgicas (UNESID).
- Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas.
- AMCHAMSPAIN
- Asociación Innovación en Prevención

Gonvauto Barcelona y Gonvarri Barcelona

- Foment del Treball.
- Patronal multisectorial de Empresas Catalanas (CECOT).
- Clúster de Automoción de Cataluña.
- Unión Patronal Metalúrgica Associació D'empresaris de Castellbisbal.
- Unió de Magatzemistes de Ferros de Catalunya i Balears.
- Asociación de Empresarios de Castellbisbal.
- Unió Empresarial Metallúrgica Consell d'úsuaris del Transport de Catalunya.

Ferrodisa

- Clúster de Automoción de Valenciana-Asociación Valenciana de la Industria de Automóvil (AVIA).
- Asociación Empresarios Camp de Morvedre (ASECAM).
- Federación del Metal de Valencia (FEMEVAL).
- Unión de almacenistas del hierro de España (UAHE).

Gonvauto Galicia

- Asociación de Industriales Metalúrgicos de Galicia (ASIME).
- Clúster del Automóvil de Galicia (CEAGA).

Gonvauto Navarra

- Asociación de Empresarios del Metal (ANEM).
- Asociación de la Industria Navarra (AIN).

Gonvarri Burgos

- Asociación Española para la Calidad (AEC).
- Asociación de empresarios propietarios del Polígono Industrial Gamonal-Villimar (ASPIGAVI).
- Asociación Plan Estratégico Ciudad de Burgos.

- Fundación Universidad de Burgos.
- Federación Empresarial del Metal (FEMEBUR).
- Federación de asociaciones empresariales de Burgos (FAE)

Hiasa

- Federación de Empresarios del Metal y Afines del Principado de Asturias (FEMETAL).

Gonvarri Tarragona

- Asociación Provincial de Empresas del Metal de Tarragona (APEMTA).

Portugal

- Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecánicas (ANEME).

Colombia

- Asociación Nacional de Industriales de Colombia (ANDI).
- Instituto Nacional de Normalización Técnica (ICONTEC).

Gonvarri Alemania

- Initiative Erfurter Kreuz

Steel&Alloy

- Confederation of British Metal Forming

Cepas

- TOD GALVADER



Fundación Alzheimer España

La Fundación tiene como objetivos facilitar información y orientación a las personas que sufran los síntomas de la enfermedad, así como a sus familiares y allegados, procurar asistencia técnica y sanitaria a las personas afectadas, promover la investigación de la enfermedad y realizar toda clase de actividades que contribuyan al desarrollo de la terapéutica de los procesos patológicos degenerativos del cerebro. El compromiso se inició en el año 2010.

Global Reporting Initiative

Organización no gubernamental orientada a la creación de un ámbito de intercambio de información transparente y fiable en materia de sostenibilidad, mediante el desarrollo de un marco de aplicación de común a todo tipo de organizaciones.

Asociación para el estudio de la lesión Medular (AESLEME)

Desde el año 2014, se colabora con AESLEME cuyo fin es la prevención de accidentes y sus graves consecuencias, la sensibilización social sobre los problemas a los que se enfrentan las personas después de un accidente así como la mejora de su calidad de vida, ofreciéndoles el apoyo psicológico y jurídico.

World Central Kitchen (WCK)

Desde 2013, la compañía apoya las actividades de Word Central Kitchen. WCK es una ONG, cuya misión es encontrar soluciones sostenibles para acabar con la inseguridad alimentaria y la malnutrición gracias a la alimentación sostenible y al enriquecimiento local, centrándose en zonas que sufren catástrofes humanitarias.

Fundación Seres

Es una Fundación 100% privada cuyo fin es favorecer que las empresas tengan un papel más relevante en la mejora de la sociedad. Para ello desarrolla iniciativas para que las empresas ayuden a crear valor y asuman su rol como agente clave para resolver problemas sociales. La compañía colabora con SERES desde el año 2015.

Aspectos materiales y su cobertura

G4-17

Aspectos materiales y Cobertura

Perímetro

La presente Memoria recoge la información y los datos correspondientes al ejercicio fiscal 2015 (desde el 1 de enero al 31 de diciembre). Si se hace referencia a información fuera de este ejercicio fiscal, se indicará claramente en el apartado correspondiente.

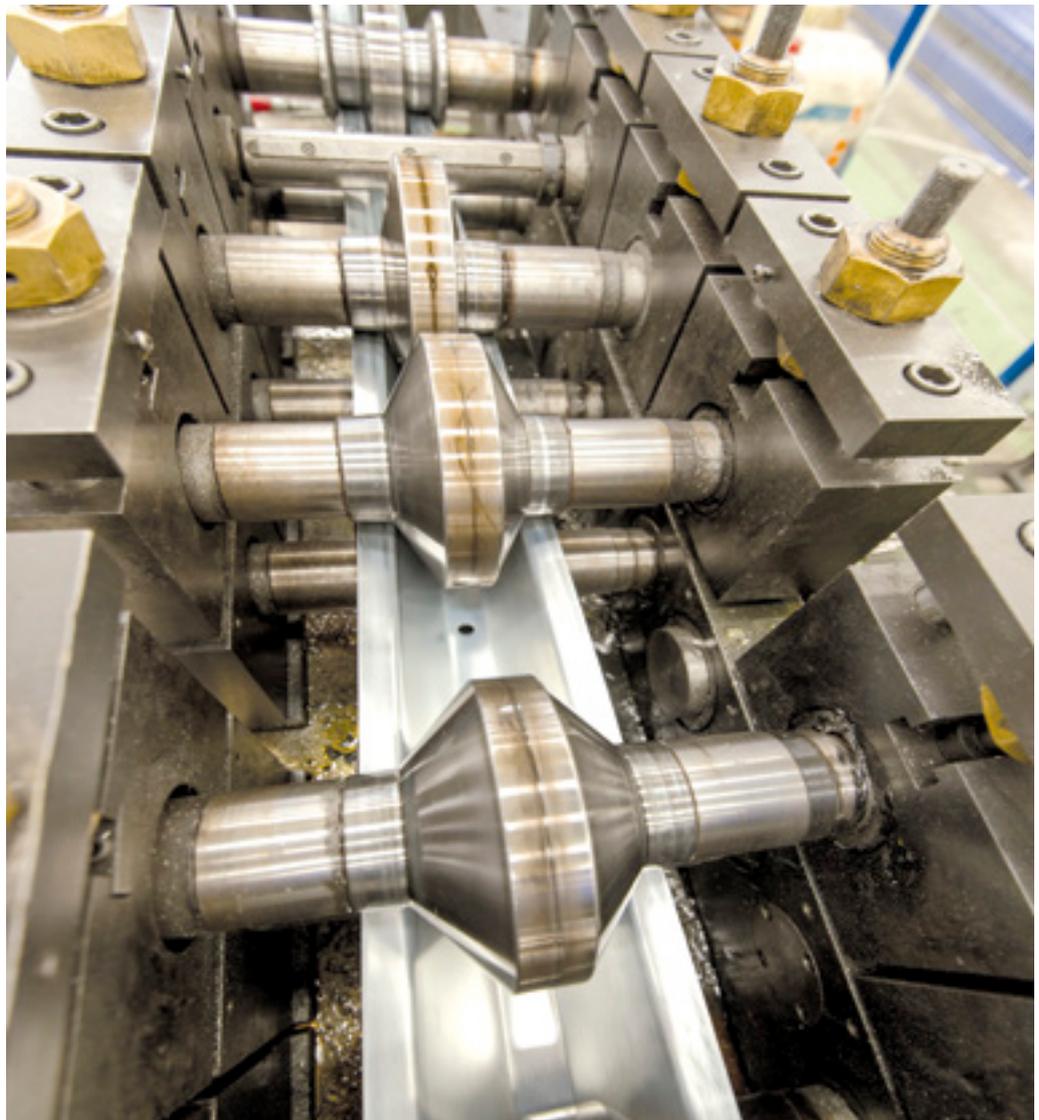
Respecto al ejercicio anterior, no hemos incrementado el perímetro de la memoria, tal y como se resume a continuación:

No se incluyen las instalaciones de AMG Seneca, MAG Resende (Brasil), GMS Southafrica y GAJPL Pune, ya gestión es realizada por los socios correspondientes.

Limitaciones en la información

En aquellos indicadores en los que no se disponga de información para alguna de las sociedades se indicará como "no disponible".

La presente Memoria recoge la información y los datos correspondientes al ejercicio fiscal 2015 (desde el 1 de enero al 31 de diciembre)



G4-18, G4-19, G4-20, G4-21 y G4-27

Contenido, alcance y principios. Aspectos materiales dentro y fuera de la organización

La Memoria de Sostenibilidad y el Estudio de Materialidad se han realizado siguiendo las directrices establecidas en la Guía para la elaboración de las memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative en su versión G4.

Para la definición del contenido y alcance de la Memoria se han considerado todas las actividades de Gonvarri Steel Services. A través de su Estudio de Materialidad 2015, la compañía busca identificar cuáles son los aspectos más importantes para sus grupos de interés a los que da respuesta en la segunda parte de este documento.

Principios:

Para la realización de la Memoria se han considerado los "principios para determinar el contenido de la memoria", establecidos por GRI, tal y como se resume a continuación:

- **Participación de los grupos de interés:** a lo largo de esta sección se identifican los grupos de interés y se indica la respuesta de la compañía.
- **Contexto de sostenibilidad:** la Memoria presenta el desempeño de la organización en el contexto más amplio de la sostenibilidad.
- **Materialidad:** la Memoria recoge y desarrolla en su Parte 2 los aspectos materiales que reflejan los efectos económicos, ambientales y sociales significativos.
- **Exhaustividad:** la Memoria aborda el desempeño de la organización en todos los aspectos materiales y su cobertura.

Proceso de realización del estudio de materialidad

A Identificación de aspectos relevantes (G4-18)

Se estudió el contexto interno y externo de la compañía. Para el contexto externo se contó con un benchmark de empresas del sector que permitió detectar tendencias en materia de sostenibilidad y con la sección relativa al sector energético del documento "Sustainability Topics for Sectors: What do stakeholders want to know?" (GRI, 2013) que tiene

en cuenta las opiniones de asociaciones sectoriales, tercer sector, autoridades y agencias internacionales, grandes empresas y analistas.

En cuanto al contexto interno, se realizó una revisión de los asuntos identificados como materiales en el Estudio de Materialidad 2014 de la compañía y se tuvo en cuenta el informe de recomendaciones de la misma elaborado por una firma independiente. Indicar que no se ha recibido feed-back externo sobre dicha Memoria de Sostenibilidad.

Este ejercicio permitió identificar un total de 26 temas.

B Priorización (G4-18)

Los 26 asuntos identificados fueron ponderados en base a su importancia e impacto sobre la sostenibilidad a través de un análisis en el que valoró su importancia desde un doble enfoque teniendo en cuenta la perspectiva interna de la compañía y la externa.

Para la priorización de los temas identificados se consideraron los siguientes grupos de interés e información relevante:

Dentro de la compañía:

- Análisis del contenido y objetivos de Gonvarri Steel Services en su Plan Estratégico.
- Compromisos contractuales adquiridos por la compañía y políticas y herramientas de gestión interna
- Priorización interna de los distintos asuntos realizada por la Dirección (responsables de los principales departamentos y directores y responsables de RSC en cada fábrica, con el fin de contar con la opinión de los países en los que opera). Durante este proceso, se solicitó a la Dirección su opinión considerando para cada uno de ellos:
 - Su probabilidad y gravedad.
 - Posibles riesgos y oportunidades derivados.
 - Su marco temporal (impacto relevante a corto, medio o largo plazo).

<<<

A través de su Estudio de Materialidad 2015, la compañía busca identificar cuáles son los aspectos más importantes para sus grupos de interés a los que da respuesta en la segunda parte de este documento.

Fases del análisis de materialidad





Tras la publicación de la memoria se establecerán mecanismos adecuados para obtener un feed-back sobre la misma.

Fuera de la organización:

- Temas más relevantes para las asociaciones sectoriales de las principales regiones donde opera y para otras empresas del sector.
- Presencia de los asuntos identificados en prensa.
- Análisis de la información y requerimientos de los principales clientes y proveedores, así como de su visión de la sostenibilidad.
- Encuesta de valoración de asuntos materiales para empleados que contó con un porcentaje significativo de la plantilla. Destaca la alta participación de EE.UU., México y algunas instalaciones en España.

C Validación (G4-18)

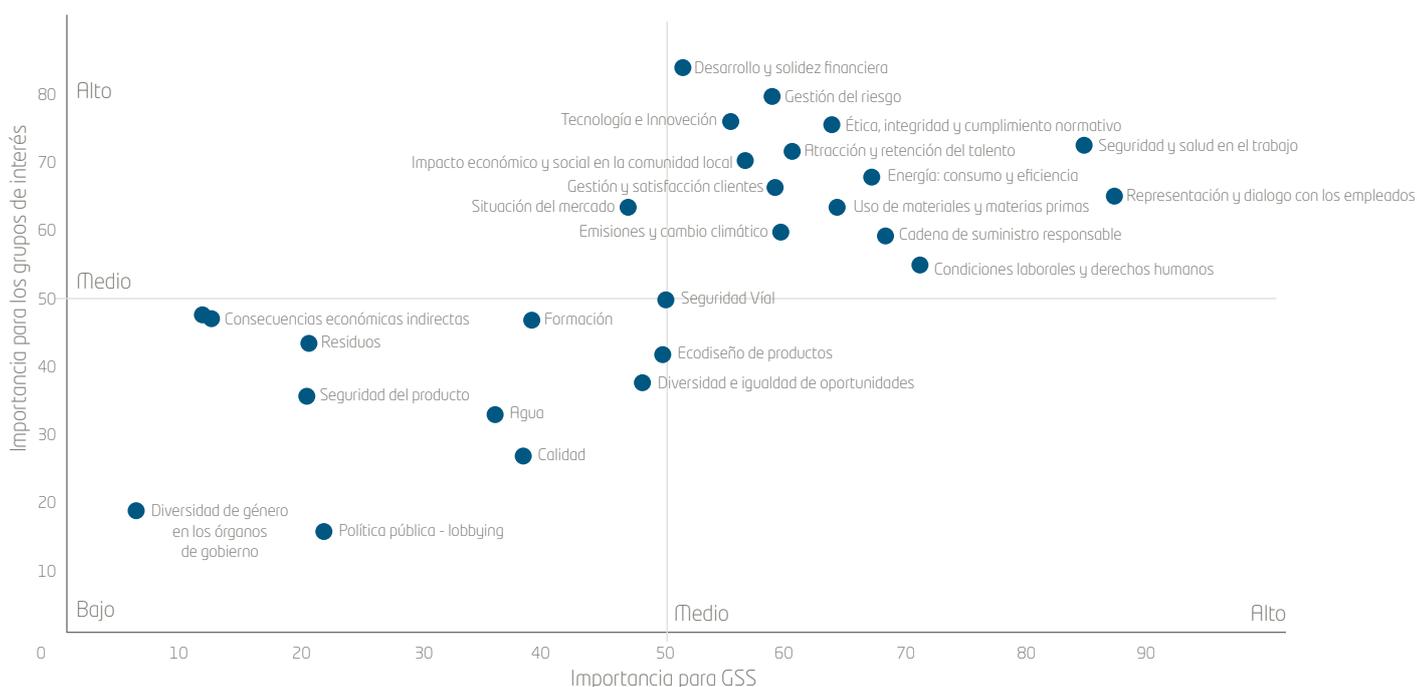
Finalmente, los temas identificados fueron revisados y aprobados por el CEO, incluyéndose como claves los temas: "Seguridad Vial" y "Emisiones y Cambio Climático".

D Revisión (G4-18)

Adicionalmente, tras la publicación de la memoria se establecerán mecanismos adecuados para poder obtener un feed-back sobre la misma.

Tras este proceso se definieron 15 asuntos materiales, tal y como se resume a continuación:

(G4-19)



A continuación se detalla cada asunto material identificado y su impacto para los grupos de interés dentro y fuera de la organización.

(G4-20, G4-21 y G4-27)

>> **Ética, integridad y cumplimiento normativo**

Actualmente, se requiere a las empresas que cumplan con estándares de ética e integridad en su gestión. No hacerlo implica exponerse a riesgos significativos para su competitividad, su reputación y posibles sanciones.

¿Qué grupos de interés consideran más importante este aspecto?
Dirección de la compañía
Compromisos adquiridos
Políticas y herramientas de gestión
Sector - Empleados - Clientes - Proveedores
Respuesta de Gonvarri Steel Services
Parte 1. Información general: Ética e integridad.
Parte 2. Contenidos básicos específicos: Dimensión económica: Buen gobierno

>> **Gestión del riesgo**

Las compañías están expuestas a riesgos de distinta índole (financieros, ambientales, reputacionales, etc.) que pueden depender tanto de factores externos como internos.

Identificar estos riesgos es esencial para poder gestionarlos correctamente mediante planes de mitigación y mecanismos de control. Estos aportan solidez, confianza y contribuyen al desarrollo sostenible de las empresas.

¿Qué grupos de interés consideran más importante este aspecto?
Dirección de la compañía
Políticas y herramientas de gestión
Sociedad - Empleados - Cliente - Proveedores
Respuesta de Gonvarri Steel Services
Parte 1. Información general: Ética e integridad.
Parte 2. Contenidos básicos específicos: Dimensión económica: Buen gobierno

Desarrollo y solidez financiera <<

Factores tales como mantener una posición relevante en mercados estratégicos o contar con una solvencia demostrada, contribuyen a la solidez financiera de las compañías. Además la diversificación de productos, localizaciones y mercados, junto con la experiencia y el conocimiento del mercado permiten diversificar los clientes e identificar nuevas fuentes de negocio, permitiendo un desarrollo rentable y sostenible en el tiempo de las compañías.

¿Qué grupos de interés consideran más importante este aspecto?
Dirección de la compañía
Sector - Empleados - Clientes - Proveedores
Respuesta de Gonvarri Steel Services
Parte 2. Contenidos básicos específicos: Dimensión económica

Cadena de suministro responsable <<

Una adecuada gestión de la cadena de suministro contribuye al buen rendimiento de cualquier industria. Mantener relaciones duraderas y estables con los mismos impulsa la calidad y el buen rendimiento de la compañía, permitiendo desarrollo económico de las regiones donde opera.

Desde el punto de vista económico, las previsiones realistas de volúmenes de compra y la negociación de acuerdos de compra equilibrados reducen el riesgo de dependencia mutua. Por otro lado, existe una demanda creciente de los clientes a toda su cadena de suministro para el cumplimiento de una serie de requisitos de medio ambiente, ética, seguridad y derechos humanos. Esto contribuye a impulsar el desarrollo de un tejido empresarial más sostenible y se refuerza la imagen de la compañías.

Gestionar estos aspectos es un reto para las compañías, especialmente para las que compran y operan internacionalmente.

¿Qué grupos de interés consideran más importante este aspecto?
Dirección de la compañía
Compromisos adquiridos
Políticas y herramientas de gestión
Empleados - Clientes - Proveedores
Respuesta de Gonvarri Steel Services
Parte 2. Contenidos básicos específicos: Dimensión económica: cadena de suministro.

(G4-20, G4-21 y G4-27. Cont.)

>> Gestión y satisfacción clientes

La satisfacción de los clientes es la razón de ser de la mayoría de las compañías pues es uno de los factores clave para su supervivencia. Elementos como la calidad, la entrega a tiempo, la comunicación o la gestión eficiente de reclamaciones contribuyen a desarrollar y garantizar la satisfacción de los clientes, forjándose relaciones fuertes y duraderas.

En el contexto actual de crisis económica y de reducción de la demanda, poder desarrollar productos innovadores que respondan específicamente a las demandas de los clientes y poder anticipar sus necesidades contribuye a la competitividad de las compañías.

¿Qué grupos de interés consideran más importante este aspecto?
Dirección de la compañía
Políticas y herramientas de gestión
Empleados - Clientes - Proveedores
Respuesta de Gonvarri Steel Services
Parte 2. Contenidos básicos específicos: Dimensión económica: Clientes

Energía: consumo y eficiencia <<

En el proceso productivo por su importante consumo, se le confiere mayor importancia.

Actualmente el concepto de eficiencia energética se encuentra en pleno desarrollo por los beneficios que aporta tanto desde el punto de vista económico (reducción de costes) como desde el ambiental (reducción de combustibles y de emisiones). Esta tendencia también se ve reflejada en la aparición de nuevos sistemas de gestión de la energía (como la ISO 50.001) y de nuevos requisitos normativos como la Directiva Europea de Eficiencia Energética 2012/27/UE sobre eficiencia energética

¿Qué grupos de interés consideran más importante este aspecto?
Dirección de la compañía
Compromisos adquiridos
Políticas y herramientas de gestión
Empleados - Clientes - Proveedores
Respuesta de Gonvarri Steel Services
Parte 2. Contenidos básicos específicos: Dimensión ambiental: Energía y eficiencia

>> Uso de materiales/materias primas

Una utilización más eficiente de los recursos aporta a la vez en un beneficio ecológico, reduciendo su impacto negativo sobre el medio ambiente, y económico, reduciendo los costes asociados a su compra, transporte, almacenamiento y a la gestión de sus residuos.

Cada vez existe mayor consciencia de este aspecto por lo que existe un desarrollo creciente de nuevos procesos más eficientes, el uso de materiales reciclados o una gestión final más responsable.

¿Qué grupos de interés consideran más importante este aspecto?
Dirección de la compañía
Compromisos adquiridos
Políticas y herramientas de gestión
Empleados - Clientes - Proveedores
Respuesta de Gonvarri Steel Services
Parte 2. Contenidos básicos específicos: Dimensión ambiental

Cambio climático y emisiones <<

El cambio climático tiene cada vez mayor relevancia, por lo que crece la necesidad de establecer estrategias y objetivos que contribuyan a frenar el calentamiento global.

En lo que concierne a las empresas, la mayoría de estos objetivos están ligados a las emisiones de gases de efecto invernadero mediante planes de medición, objetivos de reducción, empleo de energía renovable o acciones de compensación.

¿Qué grupos de interés consideran más importante este aspecto?
CEO
Dirección de la compañía
Clientes - Proveedores
Respuesta de Gonvarri Steel Services
Parte 2. Contenidos básicos específicos: Dimensión ambiental

(G4-20, G4-21 y G4-27. Cont.)

>> Atracción y retención del talento

Para mantener y mejorar su posición competitiva las empresas necesitan atraer nuevos talentos y personal especializados que les permitan innovar y mejorar su operatividad. Pero también es necesario desarrollar medidas para conservar los equipos que mantienen el know-how de las compañías. Para conseguirlo es habitual la implantación de medidas enfocadas a afianzar el orgullo de pertenencia, el reconocimiento del mérito y el desarrollo del talento.

La atracción y la retención del talento son por lo tanto un objetivo estratégico no solo de los departamentos de recursos humanos, sino de toda la compañía.

¿Qué grupos de interés consideran más importante este aspecto?
Dirección de la compañía
Políticas y herramientas de gestión
Sectorial - Empleados - Clientes - Proveedores
Respuesta de Gonvarri Steel Services
Parte 2. Contenidos básicos específicos: Dimensión social: Personas

>> Seguridad y salud en el trabajo

Por el tipo de actividad industrial, el sector se encuentra muy expuesto a los riesgos laborales y por eso existe una cultura muy arraigada de prevención. Sin embargo, por su gran importancia este campo sigue siendo estratégico para las compañías que se enfrentan a retos como identificar y mitigar los posibles riesgos que puedan surgir, concienciar a todo el personal independiente de su posición y reforzar las medidas de prevención de accidentes y de mejora de la salud.

La correcta gestión de la seguridad y salud laboral contribuye a la reputación de las empresas y a la eficacia de sus procesos, repercutiendo finalmente en su cuenta de resultados.

¿Qué grupos de interés consideran más importante este aspecto?
Dirección de la compañía
Políticas y herramientas de gestión
Empleados - Clientes - Proveedores
Respuesta de Gonvarri Steel Services
Parte 2. Contenidos básicos específicos: Dimensión social: Seguridad y salud

Condiciones laborales << y derechos humanos

El respeto de los derechos humanos es un factor de riesgo en los países en los que los derechos sociales no están tan desarrollados. Adicionalmente, las condiciones laborales son un factor determinante para el correcto desempeño de la compañía y su buen clima laboral.

Actualmente las compañías, a través de sus políticas de recursos humanos y requerimientos a proveedores, juegan un papel decisivo en la protección de los derechos humanos y la mejora de las condiciones laborales.

¿Qué grupos de interés consideran más importante este aspecto?
Dirección de la compañía
Compromisos adquiridos
Políticas y herramientas de gestión
Empleados - Clientes - Proveedores
Respuesta de Gonvarri Steel Services
Parte 2. Contenidos básicos específicos: Dimensión social: Personas

Representación y << diálogo con los empleados

La libertad sindical es un derecho fundamental de los empleados que, junto a otros canales de comunicación, permite un diálogo activo y bidireccional entre los empleados y la dirección de la compañía. Gracias a diálogo, las compañías pueden mejorar su competitividad favoreciendo su adaptación a los cambios que se produzcan en su entorno, y reflejándose en su gestión de riesgos y su cuenta de resultados.

¿Qué grupos de interés consideran más importante este aspecto?
Dirección de la compañía
Compromisos adquiridos
Políticas y herramientas de gestión
Empleados
Clientes
Proveedores
Respuesta de Gonvarri Steel Services
Parte 2. Contenidos básicos específicos: Dimensión social: Seguridad y salud

(G4-20, G4-21 y G4-27. Cont.)

>> Impacto económico y social en la comunidad local

La actividad ligada al sector suele tener una repercusión importante sobre las comunidades locales por su impacto social (sobre todo la creación de empleo directo e indirecto) y económico (tasas, compras locales, etc.). Por otro lado el desarrollo de programas de acción social, generalmente relacionados con la formación, la cultura y la salud, fomentan la mejora de la calidad de vida de la población local.

¿Qué grupos de interés consideran más importante este aspecto?

Dirección de la compañía

Políticas y herramientas de gestión

Empleados - Clientes - Proveedores

Respuesta de Gonvarri Steel Services

Parte 2. Contenidos básicos específicos:
Dimensión social: Sociedad

>> Seguridad vial

Los accidentes de tráfico son una de las mayores causas de mortalidad debida causas no naturales, especialmente en los países más desarrollados. Por lo tanto el desplazamiento de los empleados a sus centros de trabajo o durante su actividad laboral conlleva un riesgo potencial que las empresas pueden contribuir a mitigar mediante concienciación, educación y planes de seguridad vial. Las compañías con negocios relacionados con la seguridad vial tienen un papel aún más relevante en este campo por ser actores directos.

¿Qué grupos de interés consideran más importante este aspecto?

CEO

Respuesta de Gonvarri Steel Services

Parte 2. Información específicos:
Dimensión social: Sociedad

Tecnología e innovación <<

El sector se enfrenta a numerosas demandas para incrementar su eficiencia y reducir su impacto ambiental, especialmente en lo que se refiere al empleo de materiales más ligeros y resistentes en el sector automoción que va ligado a una normativa muy restrictiva en materia de emisiones.

Para hacer frente a estos requisitos y también como elemento diferenciador de productos y servicios, la innovación es una herramienta estratégica que favorece la competitividad de las compañías a medio y largo plazo.

¿Qué grupos de interés consideran más importante este aspecto?

Dirección de la compañía

Políticas y herramientas de gestión

Sector - Empleados - Clientes - Proveedores

Respuesta de Gonvarri Steel Services

Parte 2. Contenidos básicos específicos:
Dimensión económica: Innovación

G4-22 y G4-23

Reformulaciones y cambios significativos respecto a memorias anteriores

Se ha modificado el enfoque de la memoria para adecuarlo a la nueva guía de referencia de la Global Reporting Initiative (GRI) en su versión 4 y se ha ampliado el estudio de materialidad.

Respecto al alcance se ha ampliado el perímetro tal y como se muestra en el indicador G4-17.

No se han producido otros cambios relevantes desde el ejercicio 2014 y los cambios menores, están indicados en sus apartados correspondientes.

Participación de los grupos de interés

G4-24, G4-25 y G4-26

Colaboración entre los grupos de interés y la compañía

La relación de Gonvarri Steel Services con aquellos colectivos afectados por sus actividades (grupos de interés), se desarrolla en la doble vertiente: desde el punto de vista de la responsabilidad social, dando respuesta a sus expectativas y necesidades, y desde el punto de vista de la reputación, gestionando la percepción que estos grupos tienen de la compañía.

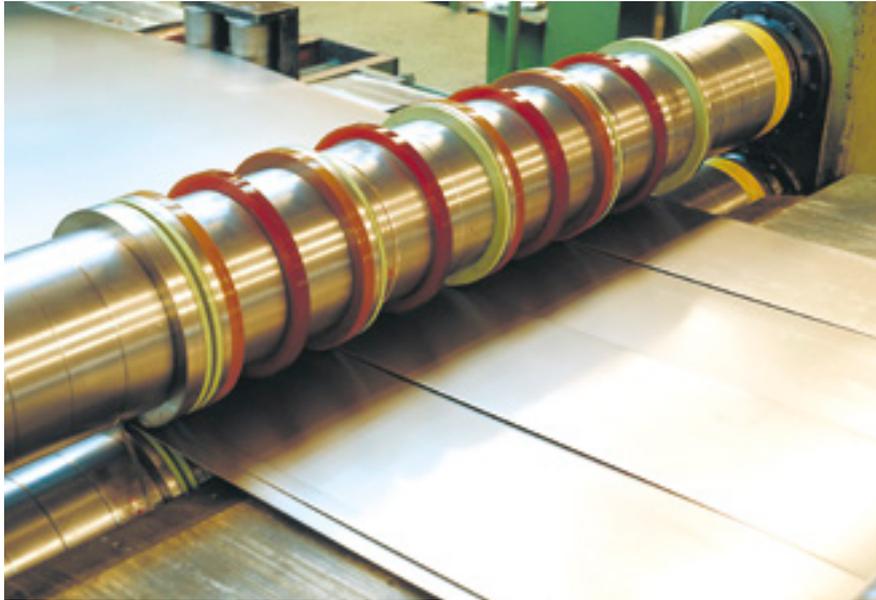
La identificación y selección de los grupos de interés de la compañía se desarrolló mediante un proceso de reflexión interna del departamento de sostenibilidad supervisado por el equipo directivo, identificándose como grupos de interés a todos los colectivos y organizaciones que puedan influir o verse influidos de forma significativa por la compañía. Este proceso se inició con la primera memoria de sostenibilidad en el ejercicio 2013.

Para cada uno de los grupos de interés se establecen mecanismos específicos que facilitan un diálogo activo, permitiendo responder con mayor rapidez y eficiencia a las tendencias y a sus necesidades.

A continuación se describen las categorías definidas así como las vías de diálogo y comunicación más importantes:

Grupo de interés G4-24	Herramientas de comunicación y diálogo G4-26
Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> Los General Managers de cada área informan periódicamente al Consejero Delegado. Trimestralmente, los resultados y aspectos más significativos de la compañía se incluyen en el orden del día del Consejo de Administración.
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas de satisfacción y clima laboral global. Intranet corporativa "Leading The Change", con noticias diarias sobre la compañía y foros de discusión. Reuniones interdepartamentales con la gerencia en cada centro de trabajo. Comité de Empresa y el Comité de seguridad y salud.
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> Catálogos y stands en ferias. "Plataformas B2B" de algunos clientes como herramienta de comunicación con sus proveedores. Encuesta de satisfacción anual.
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas anuales de evaluación de Proveedores. Reuniones periódicas de "planificación de entregas y gestión de reclamaciones". Visitas a sus instalaciones para poder planificar acciones de mejora. Portal de proveedores.
Comunidades y administraciones locales	<ul style="list-style-type: none"> Las relaciones con la administración local, asociaciones sectoriales y otras organizaciones se realizan habitualmente desde la Dirección de cada fábrica. Reuniones con las organizaciones del tercer sector apoyadas a nivel global por la compañía.
Medios de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Diariamente se recogen y analizan todas las noticias internacionales y nacionales relevantes sobre el sector y Gonvarri. Notas de prensa. Nueve canales sociales y una página web.

Perfil de la memoria



Para cada uno de los grupos de interés se establecen mecanismos específicos que facilitan un diálogo activo, permitiendo responder con mayor rapidez y eficiencia a las tendencias y a sus necesidades.

<<<

Además, existen canales de comunicación corporativos comunes para interactuar con los grupos de interés.

A continuación, se detallan algunos indicadores clave como ejemplo práctico de los canales de diálogo establecidos por Gonvarri Steel Services:

Página web de Gonvarri Steel Services

Nº visitas a la web de Gonvarri Steel Services	98.251
Nº pág visitas	277.050
% de nuevos visitantes a la web	76.8
Nº Usuarios en la web	76.585

Intranet Leading the Change

Nº visitas a Gonvarri Steel Services a la intranet	1.010
Nº páginas vistas	681.972

Redes sociales de Gonvarri Steel Services

Nº seguidores de twitter	917
Nº vistas a perfil	8.719
Nº seguidores de LinkedIn	4.390
Nº pág visitas de LinkedIn	3.613

Las cuestiones clave surgidas a raíz de la participación de los grupos de interés se encuentran en la página 33 y en la parte 2 de la memoria.

G4-28

Periodo cubierto por el informe

Periodo del 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2015.

G4-29

Fecha de la última memoria

Memoria de Sostenibilidad del ejercicio 2014.

G4-30

Ciclo de presentación de memorias

Anual.

G4-31

Contacto

Para cuestiones de tipo general sobre este informe, pueden dirigirse a:

rsc@gonvarri.com

+34 913 719 19 00

c/ Ombu 3, planta 6. 28045 Madrid. España.

G4-32

Conformidad con GRI

La memoria de sostenibilidad se elabora "de conformidad" con la Guía GRI G4-opción "Comprehensive".

El Índice de Contenido GRI se encuentra en el Anexo.

Así mismo, la memoria se sometió al Materiality Disclosure Service, y GRI confirmó que los contenidos de materialidad (G4-17 a G4-27) están correctamente ubicados.

G4-33

Verificación externa

Gonvarri Steel Services realiza por tercer año consecutivo la verificación externa independiente con la compañía PwC. Asimismo el Informe de cuentas anuales individuales y el Informe consolidado son auditados por PwC.

El informe de verificación externa se incluye en el Anexo.

G4-34

Estructura de gobierno

Los órganos rectores de la sociedad son la Junta General de Socios y Consejo de Administración, máximo órgano de gobierno, supervisión, decisión y control de Gonvarri. Los Estatutos de Gonvarri Corporación Financiera recogen el funcionamiento del Consejo de Administración, los requisitos y plazos establecidos para convocar la Junta General.

Asimismo establecen distintos modos de organizar la administración, atribuyendo a la Junta General la facultad de optar alternativamente por cualquiera de ellos, sin necesidad de modificación estatutaria. Todo acuerdo de modificación del modo de organizar la administración de la Sociedad, constituya o no modificación de los Estatutos, se consignará en escritura pública y se inscribirá en el Registro Mercantil.

A fecha 31 de diciembre de 2015, el Consejo de Administración de la Sociedad está formado por:

- **Presidente:**
Don Juan María Riberas Mera
- **Vicepresidente:**
Don Gonzalo Urquijo Fernández de Araoz.
- **Secretario:**
Don Francisco José Riberas Mera
- **Vocales:**
Don Alain Le Grix de la Salle
Don Jose Manuel Arias García
Don Jesús Calvo Moreira
Acek Desarrollo Y Gestión Industrial, S.L.
Gonvauto S.A.
Agrícola La Veguilla, S.A.

La sociedad, ACEK DESARROLLO Y GESTION INDUSTRIAL, S.L. representada por Don Juan María Riberas Mera a fecha 31 de diciembre de 2015 ostentaba el cargo de Consejero Delegado teniendo delegadas todas y cada una de las facultades atribuidas al propio Consejo, salvo las indelegables por Ley o Estatutos.

G4-35

Delegación del órgano superior de gobierno

El Consejo de Administración en sesión plenaria toma las decisiones pertinentes y delega, en su caso, la ejecución de las mismas. Además pueden acordarse por el Consejo de Administración apoderamientos especiales en favor de empleados de la compañía para acometer aspectos puntuales en aquellas operaciones previamente aprobadas por este órgano.

G4-36

Responsabilidades económicas, ambientales y sociales

Dentro de las responsabilidades del Consejero Delegado está el compromiso de cumplimiento del Código Ético y de Conducta y la Política de Sostenibilidad. Además pueden el Consejero Delegado poderar expresamente a empleados de la compañía para acometer aspectos puntuales en aquellas operaciones previamente aprobadas por este órgano.

Los miembros del Órgano de Administración desempeñarán su cargo con la diligencia de un ordenado empresario y de un representante leal y deberán guardar secreto sobre las informaciones de carácter confidencial, aún después de cesar en sus funciones.

Asimismo, GSS integra sus responsabilidades económicas, sociales y ambientales en las distintas Direcciones, cuyos máximos responsables elevan cualesquiera decisiones a tomar al Consejero Delegado y, si procede, al Consejo de Administración.

G4-37

Procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno

A través de las distintas direcciones se organizan los mecanismos de intercambio de información entre el Consejo de Administración y los diferentes grupos de interés.

G4-38

Composición del órgano superior de gobierno y de sus comités

En el indicador G4-34 se resume la composición del Consejo de Administración.

>>>

A través de la empresa matriz, contamos con una cultura corporativa global que conserva los mismos valores y principios desde su origen.

Los miembros del Consejo de Administración participan en la discusión y adopción de decisiones en materia económica, social y ambiental; y son los encargados de aprobar el Código Ético y la Política de Sostenibilidad.

GSS es una compañía no cotizada, cuyos miembros del Consejo de Administración representan al total de los socios (2 opciones alternativas a la que hay):

- A) y no cuenta con representantes de otros grupos de interés.
- B) y, por lo tanto, no existe imperativo legal de contar con representantes de otros grupos de interés.

G4-39

Función ejecutiva del Presidente

El Presidente en GSS no ocupa un cargo ejecutivo.



G4-40

Procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno

Las competencias para el nombramiento del Consejeros corresponde exclusivamente a la Junta General, que representa los intereses de todos los accionistas de la compañía (ver G4-34).

Para ser nombrado administrador no se requerirá la condición de socio, pudiendo serlo tanto personas físicas como jurídicas. Asimismo, en los Estatutos se establecen las condiciones por las que se prohíbe el desempeño de estas funciones.

El Órgano de Administración nombrado desempeñará su cargo por un tiempo indefinido, sin perjuicio de la facultad de la Junta General de Socios de proceder en cualquier tiempo y momento a su separación y/o cese, de conformidad con lo establecido en la Ley y en estos Estatutos.

GSS es una empresa no cotizada, en la que los miembros del Consejo de Administración son nombrados por los socios de la compañía, por lo que no se tienen en consideración otros aspectos relativos a diversidad, minorías, etc.

G4-41

Conflicto de intereses

El socio no podrá ejercer el derecho de voto correspondiente a sus participaciones cuando se encuentre en alguno de los casos de conflicto de intereses establecidos en el artículo 190 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

De forma complementaria, se ha detectado la posibilidad de que las diferentes costumbres y culturas locales puedan condicionar la comprensión de algunos apartados del Código Ético y de Conducta (entre los que se incluye el conflicto de intereses). Para evitar conflictos en la interpretación y aplicación del Código hemos desarrollado la "Guía de comportamiento ante el ofrecimiento de incentivos, regalos o invitaciones" que plantea un marco de actuación más detallado y práctico. La difusión de las guías se realizar a través de la universidad corporativa y están disponibles en los idiomas inglés y español.

La comunicación con otros grupos de interés se hace directamente a través de las distintas direcciones de la compañía.

G4-42 y G-43

Funciones y conocimientos relacionados con la sostenibilidad

A través de la empresa matriz, contamos con una cultura corporativa global que conserva los mismos valores y principios desde su origen pero que se adecúa a las necesidades locales de cada país, a las condiciones actuales del mercado y a las demandas de los grupos de interés.

Asimismo, dentro de las funciones del Consejo de Administración está la aprobación y el compromiso de cumplimiento de las normas del Código ético y de conducta, en el cual se incluyen los Principios corporativos, que rigen la compañía, incluye los aspectos económicos, ambientales y sociales y de la Política de sostenibilidad.

Los miembros del Consejo están permanentemente informados de las cuestiones económicas, sociales y ambientales, a través de los distintos mecanismos internos de comunicación, como por ejemplo: las reuniones periódicas con los directores de las distintas áreas, la Memoria de Sostenibilidad y las distintas actuaciones e iniciativas de la compañía y los mecanismos de comunicación, como la intranet Leading the Change.

G4-44

Desempeño del órgano superior de gobierno

No se evalúa el desempeño del Consejo de Administración, ya que los miembros a través de sus participaciones son los propietarios de la compañía y representan a todos los socios.

De conformidad con la legislación aplicable, el Consejo de Administración se reúne en el primer trimestre para formular las cuentas anuales del ejercicio anterior.

Además de esta reunión, este órgano se reúne en función de las necesidades operativas, de negocio y aprobación de proyectos.

En la Junta General los acuerdos sociales se adoptan, a excepción de las materias reservadas, por mayoría de los votos válidamente emitidos, siempre que represente al menos un tercio de los votos correspondientes a las participaciones sociales en que se divida el capital social, no computándose los votos en blanco.

No ha habido cambios en los miembros o en las prácticas organizativas.

G4-45, G4-46 y G4-47

Funciones del órgano superior de gobierno en la gestión del riesgo

En Gonvarri, para el desarrollo y ejecución de nuevos proyectos, se realiza un minucioso estudio en el que se valoran y analizan todos los aspectos cuantitativos y cualitativos del proyecto, así como riesgos potenciales por parte de las distintas direcciones de la compañía y el Comité de Dirección, previamente a la presentación al Consejo de Administración.

En la fase inicial de definición y análisis del proyecto, se recopila la información sobre posibles clientes, el potencial volumen de negocio asociado a cada uno de ellos, costes e inversiones asociadas así como aspectos propios del país (regulatorios, repatriación de capitales, etc).

Una vez analizados estos aspectos en profundidad, se decide si se somete al Consejo para pasar a la siguiente fase o se para el proyecto.

A través del CEO (Director General Ejecutivo) y, si procede, de las distintas direcciones de la compañía, se informa en las reuniones trimestrales, al Consejo de Administración. Es el Consejo de Administración el responsable de aprobar el desarrollo de las nuevas plantas y de las medidas establecidas para mitigar cualquier tipo de riesgo.

El proyecto, en caso de continuar, está ligado con los aspectos previos a la implantación y financiación de los proyectos. Por un lado, se ponen en marcha los temas relacionados con el proyecto de ingeniería y construcción para la implantación fabril, así como la tramitación y obtención de todos los permisos, licencias y autorizaciones que permitirán la construcción de la planta. Por otro lado se pone en marcha la compra de los activos productivos y maquinaria necesaria.

Posteriormente, se procede a la selección y asignación de la empresa encargada de la construcción. En paralelo se procede a la selección del personal necesario para la operativa de la planta.

Una vez construida la planta e instalada la maquinaria necesaria, se lanzan los equipos de arranque, equipos experimentados provenientes de otras plantas del grupo, que junto a los equipos contratados de forma local se encargan del arranque y puesto a punto de los activos productivos, así como de la formación de los operarios locales durante períodos que oscilan entre los 3 y 6 meses normalmente.

Todas estas actuaciones y los posibles riesgos derivados de las mismas son analizados de forma continuada por la dirección y los equipos de Gonvarri, lo que permite detectar los riesgos e implantar las medidas correctoras necesarias de forma rápida y ágil.

G4-48

Revisión y aprobación de la Memoria de Sostenibilidad

La organización de la Memoria de Sostenibilidad se coordina a través del equipo de sostenibilidad, que forma parte de la Dirección Corporativa de Comunicación, Marketing y Sostenibilidad. Su función es transversal dentro de la organización, por lo que da cobertura a las distintas sociedades del Grupo.

La Memoria y el análisis de materialidad es elaborada anualmente por parte de este equipo, en colaboración con las distintas áreas y departamentos implicados en la Compañía.

Tras su elaboración, sigue un proceso de supervisión y revisión por parte de las distintas direcciones que han participado en su elaboración, el Director Comunicación y el CEO, quien es el encargado de su aprobación final.

Asimismo, para asegurar la fiabilidad de la información, la Memoria es verificada externamente por un organismo independiente.

G4-49

Comunicación con el órgano superior de gobierno

La Junta General será convocada por los administradores y, en su caso, por los liquidadores de la Sociedad. Se convocará dentro de los seis primeros meses de cada ejercicio, con el fin de censurar la gestión social, aprobar, en su caso, las cuentas del ejercicio anterior y resolver sobre la aplicación del resultado.

Los administradores convocarán así mismo la Junta General siempre que lo consideren necesario o conveniente y, en todo caso, cuando lo soliciten uno o varios socios que representen, al menos, el cinco por ciento del capital social.

Los responsables de las distintas direcciones mantienen una comunicación permanente y fluida con el Director General de la compañía. Cualquier inquietud importante es transmitida por los responsables de las distintas áreas de forma inmediata al Director General, que en caso necesario transmitirá de forma inmediata al Consejo de Administración.

Asimismo, de forma periódica se organizan reuniones en las que participan todos los profesionales corporativos. En estas reuniones son bidireccionales, por un lado el Director General comunica a todo el personal los aspectos relevantes relacionados con la gestión y situación de la compañía y reciben por parte de los profesionales el feedback sobre estas cuestiones y sobre aquellos aspectos que resulten de interés.

G4-50

Naturaleza y número de temas planteados en el Consejo de Administración

Cuando la Administración y representación de la Sociedad se encomiende a un Consejo de Administración se seguirán las pautas establecidas al efecto.

Se reunirá al menos cuatro veces al año y, además siempre que su Presidente o su Vicepresidente lo estime oportuno. La convocatoria se hará siempre por escrito dirigido personalmente a cada Consejero, con una antelación mínima de cinco días a la fecha de la reunión.

El Consejo se reunió una vez cada trimestre (4 veces en 2015). Previamente a cada reunión, las direcciones financiera, legal y de desarrollo de negocio, realizan y remiten al Presidente un informe sobre la situación y el seguimiento de los asuntos relevantes. Asimismo, si otra dirección requiere la consulta o aprobación de algún asunto por parte de Consejo, esta se incorpora con el resto de información.

El Presidente es el encargado de comunicar y transmitir esta información en el seno del Consejo.

El Consejo de Administración podrá designar en su seno una Comisión Ejecutiva o uno o más Consejeros Delegados, determinando las personas que deben ejercer dichos cargos y su forma de actuar, pudiendo delegar en ellos, total o parcialmente con carácter temporal o permanente, todas las facultades que no sean indelegables conforme a la Ley.

Todas las discusiones y acuerdos del Consejo se llevarán a un Libro de Actas, cuyas Actas serán firmadas por el Presidente y el Secretario o por el Vicepresidente y el Vicesecretario en su caso.

Destacar que en 2015, el Consejo aprobó la Política de sostenibilidad en fecha 14 de diciembre de 2015.

G4-51, G-4-52 y G4-53

Retribución del Consejo de Administración

La remuneración del Órgano de Administración consistirá en una asignación fija en metálico que será fijada en Junta General celebrada en cualquier momento antes de que finalice el ejercicio.

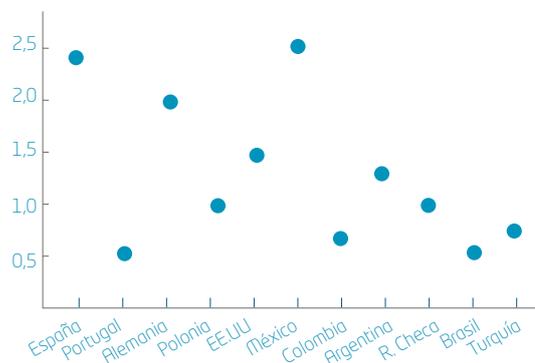
Esta será compatible con las demás percepciones profesionales o laborales que, en su caso, correspondan al administrador por cualesquiera funciones ejecutivas o consultivas que desempeñe en la Sociedad y fijará las reglas de su correspondiente pago.

En el caso de que el Órgano de Administración revista la forma de Consejo de Administración, éste determinará el importe que ha de percibir cada uno de los miembros, en función de su dedicación a la administración de la Sociedad. Si el Órgano de Administración reviste otra forma, corresponderá a la Junta General decidir si, en función de dichos parámetros, la remuneración de cada administrador será la misma o variará.

Para el cálculo de la remuneración no se considera, ni consulta a los grupos de interés (no es una empresa cotizada).

Para el cálculo de la relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual máxima y el incremento porcentual de la retribución anual media, se expresa porcentualmente la diferencia en cuanto a la variación salarial de 2014 a 2015 del empleado con mayor sueldo en comparación con el promedio de variación obtenida en ese mismo periodo por el resto de la plantilla, tal y como se muestra a continuación:

Relación entre los incrementos porcentuales de la retribución total anual máxima y de la retribución anual media.



Para el cálculo de los ratios de retribución no se consideró la información relativa al Consejero Delegado, ni a los General Managers.

La información para Rusia y Reino Unido no está disponible.



G4-55

Retribuciones e incremento en las retribuciones

No se reporta el indicador G4-54 ya que no disponemos de una metodología homogénea para obtener el resultado y la información se considera en algunos casos confidencial. En el próximo ejercicio se procederá a publicar esta información.

G4-56

Valores, principios y código ético

Gonvarri Steel Services trabaja para crecer como una compañía sólida y responsable, que actúa de forma sostenible en todos los países en los que está presente, a la vez que sigue expandiendo su actividad en todos aquellos países que reúnan las condiciones adecuadas.

Su cultura corporativa global, que conserva los mismos valores, "Honestidad, Humildad, Tesón y Trabajo" y principios desde su origen y actúa como garante de estos objetivos adecuándose a las necesidades locales de cada país, a las condiciones actuales del mercado y a las demandas de los grupos de interés.

Junto a ella, la sostenibilidad se ha convertido en otro elemento clave en la compañía, puesto que se considera que el desarrollo sostenible es el mejor camino para cumplir con su Misión y con las expectativas de sus grupos de interés.

La misión de GSS es mejorar la eficiencia y resultados de sus Clientes a través de Soluciones Metálicas Innovadoras y Sostenibles desde una Organización Mundial Altamente Colaborativa.

<<<

Gonvarri Steel Services trabaja para crecer como una compañía sólida y responsable, que actúa de forma sostenible en todos los países en los que está presente.





Política de Sostenibilidad de Gonvarri Steel Services (DMA)

Gonvarri Steel Services (GSS) aspira a ser líder en el mercado de la transformación del acero plano, de forma rentable y sostenible, a la vanguardia en la implementación tecnológica. Trabaja para crecer como una compañía sólida y responsable, alineada con los objetivos y expectativas de todos sus grupos de interés y en el cumplimiento de las más exigentes normas de calidad, medio ambiente y seguridad.

La **misión** de GSS es mejorar la eficiencia y resultados de sus Clientes a través de Soluciones Metálicas Innovadoras y Sostenibles desde una Organización Mundial Altamente Colaborativa.

Gonvarri Steel Services es consciente de que sus actuaciones repercuten directamente sobre el entorno, por lo que la **Sostenibilidad** se posiciona como un elemento clave, tal y como queda reflejado en su cultura corporativa y en el desarrollo de los mecanismos necesarios para crear valor para todos sus grupos de interés. Asimismo apoya firmemente el cumplimiento del **Pacto Mundial de Naciones Unidas**.

La presente **Política** pretende establecer un marco global de referencia para GSS con el que reforzar actuaciones, iniciativas y comportamientos en todos los países en los que opera, tal y como se resume en los siguientes compromisos:

- Contribuir a la **creación de valor** a largo plazo para la sociedad, clientes, proveedores, empleados y comunidades en las que opera, así como cualquier otro grupo de interés que sea especialmente relevante para la Compañía.
- Promover las mejores prácticas de **Gobierno Corporativo**, dando prioridad a la transparencia, a la gestión de riesgos y a la lucha contra la corrupción, mediante la difusión del **Código Ético y de Conducta** y de los mecanismos de denuncia y gestión a través del Comité de Ética.
- Cumplir la **legislación** local aplicable adoptando, donde sea necesario, los compromisos y normas adicionales reconocidos para actuar de forma íntegra en todos los países.
- Proteger, respetar y promover los **derechos humanos** en todas sus actividades y en cualquier lugar del mundo, así como establecer, donde las circunstancias así lo aconsejen, mecanismos que refuercen este compromiso y verificar su cumplimiento.

- Mantener una comunicación fluida con los **grupos de interés**, para conocer y dar respuesta a sus expectativas a través de los canales disponibles.
- Alcanzar la excelencia a través de la **innovación** y la **mejora continua** en sus procesos y productos, manteniendo los altos estándares de calidad y seguridad, minimizando su **impacto ambiental**, reduciendo las **emisiones de gases efecto invernadero** y mejorando su contribución a la sociedad.
- Colaborar estrechamente con sus **clientes** para adecuar los productos a sus necesidades, ofreciendo siempre un servicio de calidad.
- Trabajar de forma cercana con sus **proveedores** fomentando la ética y el respeto de los derechos humanos en la cadena de suministro.
- Promover el cuidado de la **seguridad y la salud** de todos los profesionales que trabajan directa o indirectamente en sus instalaciones, y contribuir a la mejora de su calidad de vida.
- Desarrollar medidas para la promoción y retención del talento, bajo un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la retribución acorde a responsabilidades y el apoyo al **desarrollo personal y profesional** a través de la formación y la generación de empleo.
- Participar en iniciativas y proyectos de **acción social** alineados con su negocio y cultura corporativa, que contribuyan de forma efectiva al bienestar de la Sociedad.

Esta Política debe ser dinámica y adaptada a las situaciones cambiantes del entorno y los mercados en los que opera GSS. Por ello, periódicamente se elabora, revisa y actualiza el **Plan Director en Sostenibilidad**, en cuyos ejes de actuación se recogen los distintos objetivos de mejora.

Gonvarri Steel Services se compromete a ofrecer información transparente, fiable y veraz, sobre su desempeño a través de su Memoria de Sostenibilidad, así como de cualquier otro canal que se considere adecuado para cumplir con dicho compromiso.



Código Ético y de Conducta

Gonvarri Steel Services espera que la compañía sea un referente ético en todas sus decisiones por parte de todos sus miembros, siguiendo todas las pautas establecidas en el Código Ético y de Conducta.

Los principios aquí desarrollados están basados en la declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de 1992, la Declaración Universal sobre Derechos Humanos y los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas creado en el año 2000.

Gonvarri Steel Services opera en múltiples países, por lo que la interpretación y aplicación de algunos apartados del Código puede verse condicionada por las costumbres y cultura local, dando lugar a diferentes lecturas. Para clarificar y complementar algunos aspectos relacionados con el Código Ético y de Conducta, se han desarrollado las siguientes guías de referencia:

- La "Guía de prevención del acoso y protocolo de actuación".
- La "Guía de comportamiento ante el ofrecimiento de incentivos, regalos o invitaciones".

En el capítulo "Dimensión Económica" se desarrollan estos temas en profundidad.

G4-57 y G4-58

Comité de ética y mecanismos de denuncia

El Comité de Ética es un órgano interno de carácter consultivo, encargado de promover los valores y las conductas de la compañía, así como el seguimiento, comunicación, difusión y vigilancia del Código Ético, la tramitación y apoyo en la resolución de dudas, así como la respuesta ante los posibles incidentes o denuncias que se puedan producir.

El Comité garantiza que la información sea tratada con la debida confidencialidad, discreción y tutela a aquellos empleados o externos que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos.

Para facilitar la comunicación, se dispone de los canales de denuncia, para que cualquier empleado, colaborador, proveedor, etc. que observe algún incumplimiento o vulneración de esta norma, pueda comunicarlo o denunciarlo. Los canales de

denuncia están disponibles por tres vías: email, telefónica o postal. Asimismo, están visibles en la página web.

Durante el ejercicio 2015 el Comité de Ética recibió una denuncia relacionada con la gestión de personas (G4-LA16) y ninguna relativa a discriminación (G4-HR3) u otros derechos humanos (G4-HR12).



<<<

El Comité de Ética es un órgano interno de carácter consultivo, encargado de promover los valores y las conductas de la compañía.





Parte II

Contenidos básicos específicos

- 46 Dimensión Económica
- 58 Dimensión Social
- 86 Dimensión Ambiental



Gonvarri
Steel Services

Memoria de
Sostenibilidad
2015

Aspectos materiales: Dimensión económica

Tras el análisis de materialidad realizado y descrito en los contenidos básicos generales (G4-18, G4-19, G4-20 y G4-21) los aspectos más relevantes relacionados se resumen a continuación:

Gestión Económica	Desarrollo y solidez financiera	Internos: CEO, Dirección, Políticas y estrategia Externa: Sector, Empleados, Clientes y Proveedores
Ética y Buen Gobierno	Ética, integridad y cumplimiento normativo	Internos: CEO, Dirección, Compromisos públicos adquiridos, Políticas y estrategia Externa: Sector, Empleados, Clientes y Proveedores
	Gestión del riesgo	Internos: CEO, Dirección, Compromisos públicos adquiridos, Políticas y estrategia Externa: Medios de comunicación, Empleados, Clientes y Proveedores
Producto e innovación	Tecnología e innovación	Internos: CEO, Dirección, Políticas y estrategia Externa: Sector, Empleados, Clientes y Proveedores
Cadena de suministro	Cadena de suministro responsable	Internos: CEO, Dirección, Compromisos adquiridos, Políticas y estrategia Externa: Empleados, Clientes y Proveedores
Clientes	Gestión y satisfacción clientes	Internos: CEO, Dirección, Políticas y estrategia Externa: Empleados, Clientes y Proveedores

A lo largo del capítulo, se muestra la gestión e iniciativas de Gonvarri Steel Services relacionadas con estos aspectos.

Dimensión Económica

Contexto actual (DMA)

Como era previsible en 2015, la economía mundial está pasando por una etapa difícil. La creciente inestabilidad en los mercados financieros y las previsiones de crecimiento para los próximos años reflejan una recuperación débil en los países avanzados, así como una desaceleración del crecimiento en muchos mercados emergentes.

Además, los bajos precios del acero, derivados principalmente del exceso de producción y de una menor demanda, repercuten directamente en el sector. En este campo destaca China como el mayor productor de acero de mundo, que en 2015 representó en volumen el 44,8% del mercado mundial, seguido a gran distancia por Japón e India.

Conforme a la "World Steel Association", en enero de 2016 la producción mundial de acero crudo fue de 128 millones de toneladas, una disminución de 7,1% con respecto a enero de 2015, donde China sigue liderando los mercados mundiales, aunque ha reducido su producción en un 7,8%.

Sin embargo, hay numerosos indicadores que permiten ver el futuro de forma optimista. Entre ellos destaca el aumento previsto de la población que hace prever un crecimiento de la demanda, la aparición de nuevas aplicaciones para el acero y, con ello, el desarrollo de otros mercados, así como el posible impulso de políticas favorables que igualen las barreras de salida en los distintos países y permitan mejorar la competencia. Asimismo, se espera que las exigencias derivadas de los requisitos legales ambientales y sociales sean homogéneas, ayuden a minimizar las actuales diferencias.

En esta línea destaca como uno de los principales consumidores el sector automoción. En 2015, el mercado del automóvil a nivel mundial creció un 2%, pese a la situación complicada en algunos mercados importantes como el ruso o el brasileño, consecuencia de la crisis y de la caída de los precios del petróleo.

Respecto al ejercicio 2014, destaca Asia que experimentó el mayor crecimiento con un 6,5% y Corea del Sur, que logró aumentar sus ventas un 10,5%. En el otro lado de la balanza se encuentra Japón, con un retroceso del 10%. El segundo lugar lo ocupa el mercado norteamericano, con un crecimiento de un 5,7% y la tercera posición fue para Europa, con un aumento del 2,5%, penalizando principalmente por el mercado ruso que descendió un 35%.

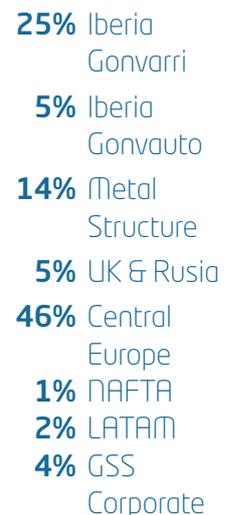
Crecimiento de GSS

Gonvarri Steel Services se fundó en 1958 y ha continuado su crecimiento diversificándose a nivel mundial. Actualmente dispone de 33 centros de transformación del acero y está presente en 17 países, siendo una compañía líder en Europa y una de las mayores a nivel mundial en la transformación del acero plano, haciendo hincapié en un crecimiento sostenible y rentable.

En 2015 las inversiones ejecutadas muestran un total de 33.778 miles de euros.

En este contexto Gonvarri ha reforzado su presencia en Europa Central a través de las nuevas fábricas de Laser Automotive Brandenburg, Laser Automotive Thuringen, la ampliación de la fábrica de Gonvarri Czech en 2016, esta prevista una nueva línea híbrida de blanking en las fábricas de Gonvarri Burgos y Gonvarri South Carolina. Asimismo, en China se aprobó en 2016 la construcción de cuatro nuevas plantas, con el objetivo de que en el año 2018 estén plenamente operativas y con una contribución positiva principalmente en el mercado asiático.

Distribución de las inversiones



Previsión de entrega por región

	Actual 2015	Presupuesto 2016	Estimado 2017	Estimado 2018	Crecimiento Total	Cagr* 15-18
Western Europa	1.807.430	1.835.173	1.930.810	1.969.114	8,95%	2,90%
Gonvauto Iberia	612.677	608.582	605.609	678.589	10,76%	3,46%
Metal Structures	314.516	315.023	320.839	347.651	10,54%	3,46%
Central Europe	743.706	819.216	972.465	1.058.522	42,33%	12,49%
Nafta	320.056	303.174	523.368	580.228	81,29%	21,93%
Latam	532.384	574.105	727.477	814.706	53,03%	15,24%
Asia	71.110	66.150	224.271	304.539	328,26%	62,39%
Total	4.401.878	4.521.423	5.304.838	5.753.350	30,70%	9,34%

Los datos representan el 100% de las toneladas entregadas.

*Tasa anual de crecimiento compuesto (2015-2018).

Balance: resultados 2015

(G4-EC1 y G4-EC4)

Gonvarri Steel Services continúa avanzando hacia el objetivo de incrementar su presencia internacional y crear valor en las comunidades en las que se implanta. Esto es posible gracias a un balance positivo y una adecuada financiación.

En la coyuntura actual del sector, tras varios años de tensión en las ventas y en los márgenes, se empieza a notar un incremento de actividad aunque los márgenes continúan muy ajustados por la fuerte competencia y el exceso de producción, principalmente en China.

A cierre de ejercicio su EBITDA ha sido de 139.695 miles de euros, con un resultado consolidado neto de 74.113 miles de euros.

Este EBITDA, presenta una mejoría neta del 6% respecto al ejercicio anterior. Aunque es desigual en los distintos países, destacando el crecimiento de la división de NAFTA, de la actividad de Metal Structures y de la región de Western Europe. Por otro lado, la región de LATAM registró nuevamente una disminución en EBITDA respecto al ejercicio anterior, principalmente por la situación de recesión en Brasil.

A continuación se resumen las principales magnitudes económicas consolidadas de Gonvarri Steel Services:

Por otro lado, la compañía ha recibido ayudas económicas equivalentes a un importe de 3.909 miles de euros, correspondientes en su mayoría a las plantas de Gonvarri Alluminium y Gonvarri Automotive en Alemania, Gestamp Solar Steel US en Estados Unidos e HIASA en Asturias.

Respecto al resto de obligaciones contables, las sociedades que conforman el Grupo GSS están, en su mayoría, obligadas a realizar informes anuales de auditoría sobre sus cuentas anuales individuales debido al volumen total de su activo, a la cifra de negocios y al número medio de empleados. No existen salvedades en dichos informes.

Tras su aprobación por el órgano correspondiente, estos informes se presentan en forma y plazo en el registro mercantil para cada uno de sus ejercicios contables, la legalización de Libros oficiales y los depósitos de Cuentas anuales. Además, las sociedades del Grupo se encuentran al corriente de sus pagos con la Tesorería General de la Seguridad Social y sus obligaciones tributarias.

Finalmente, tal y como recoge el Código Ético y de Conducta GSS no presta ayudas económicas a Gobiernos (G4-EC4).

Valor Económico Creado (VEC) (miles de euros)	2014	2015
Cifra de negocios	2.252.165	2.305.944
Ingresos financieros	9.704	6.609
Otros ingresos	20.365	28.294
Total VEC	2.282.234	2.340.847

Valor Económico Creado (VEC) con un total de 2.340.847 miles de euros, con la siguiente distribución:

Valor Económico Distribuido (VED) (miles de euros)	2014	2015
Pago proveedores de capital	52.881	25.508
Impuestos	32.209	42.419
Personal	92.048	94.528
Costes operativos*	2.023.923	2.075.421
CAPEX	13.530	33.778
Inversiones en la comunidad	744	716
Total VED	2.215.335	2.272.370

Valor Económico Distribuido (VED) con un total de 2.272.370 miles de euros, con la siguiente distribución:

Valor Económico Retenido (VER) con un total de 68.477 miles de euros.

*Incluye a compra de material y servicios auxiliares

Ética, integridad y cumplimiento normativo

(DMA)

Entendiendo que en la actualidad se espera que la compañía sea un referente ético en todas sus decisiones por parte de todos sus miembros, en 2014 se aprobó el Código Ético y de Conducta de Gonvarri Steel Services, a través de su Consejo de Administración.

El Código trata temas tales como las relaciones con los clientes, los empleados, los proveedores y la comunidad; y afianzará la confianza existente entre la compañía y terceras partes. Las pautas establecidas en el mismo, están basadas en la declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de 1992, la Declaración Universal sobre Derechos Humanos y los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas creado en el año 2000.

El Código Ético es accesible en versión online en inglés y en español a través de la intranet corporativa. En 2015 se formó sobre el Código Ético y de Conducta en el que se incluyen aspectos relacionados con la corrupción a 626 empleados de forma presencial (77 directores y mandos intermedios y 549 técnicos y administrativos) y a 91 empleados online (10 directores y mandos intermedios y 81 técnicos y administrativos), con un total de 343 horas de formación. (G4-S04)

Destaca por el número de empleados formados: Colombia (30,4%), Brasil (33,6%), EE.UU. (18,3%) y el resto de empleados repartidos entre México, España y Polonia (17,7%). (G4-HR2).

Calendario Gonvarri Colombia

Un claro ejemplo de la difusión, comunicación e integración de los valores y cultura de Gonvarri Steel Services, es el calendario de Gonvarri Colombia.

Gonvarri Colombia entró a formar parte del grupo en 2014 y paulatinamente ha ido incorporando las políticas, planes y programas de la compañía. Una de las iniciativas realizadas en 2015 fue el diseño del calendario en el que se recogen los valores distribuidos entre en los distintos meses y los refuerza con una frase inspiradora y motivadora que contribuye a difundir la cultura de la compañía. El calendario se distribuyó a todos los empleados.

Mecanismos de denuncia y compliance

El Código Ético establece las pautas y canales de denuncia a los que recurrir ante cualquier conducta que pueda suponer una transgresión de normas legales o de los principios de la compañía. Los canales de denuncia son tres: vía email, telefónica y por escrito a través del formulario de denuncia. Todos los asuntos son analizados, gestionados y resueltos por el Comité de Ética.

El Comité de Ética es un órgano interno de carácter consultivo, encargado de promover los valores y las conductas de la compañía, así como el seguimiento, comunicación, difusión y vigilancia del Código, la tramitación y apoyo en la resolución de dudas y dar respuesta ante los posibles incidentes o denuncias que se puedan producir. En 2015, el Comité recibió una denuncia. (G4-S05).

En el ejercicio 2015, Gonvarri Steel Services no ha recibido ni se encuentra inmersa en ningún proceso relativo a competencia desleal, prácticas monopolísticas (G4-S07), incumplimiento de la legislación o normativa (G4-S08). La compañía no ha recibido multas por incumplimientos relacionados con el suministro y uso de los productos (G4-PR9), las comunicaciones de Mercadotecnia y la privacidad de los datos de los clientes.

Gestión del riesgo

(DMA)

En el desarrollo de su actividad, Gonvarri Steel Services se encuentra sometida a diversos riesgos inherentes a su actividad y los distintos países en los que opera. Tal y como se resumen el indicador "G4-2 Principales efectos, riesgos y oportunidades".

En los últimos años, por el gran crecimiento de la compañía en diversos países y culturas y por los posibles riesgos a los que está cada vez más expuesta, se detectó la necesidad de mejorar los mecanismos de seguimiento, control y auditoría.

Para reforzar estos controles, en 2015 se aprueba la creación del departamento de Auditoría Interna. Este departamento estará plenamente operativo en 2016. El objetivo es implantar un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la efectividad de la gestión de riesgos, del control y de los procesos de la compañía y, con ello, asegurar el correcto uso y un buen control de los recursos materiales, humanos y financieros.

En 2015 no se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción (G4-S03), ni se han recibido reclamaciones en materia ambiental, prácticas laborales en materia de derechos humanos o prácticas en competencia desleal (G4-EN34, G4-LA16, G4-HR12 y G4-S07). El número de sanciones, así como las multas por incumplimiento en 2015, no son significativas (G4-S08).

<<<

Gonvarri Steel Services cuenta con una cultura corporativa global que conserva los mismos valores y principios desde sus orígenes.

El Grupo tiene contratadas pólizas de seguro para cubrir los riesgos derivados de su actividad, protegiendo su patrimonio y también sus ventas de productos y servicios a clientes. Los potenciales daños a clientes y medio ambiente, están debidamente cubiertos por las pólizas de Responsabilidad Civil.

Mecanismos anticorrupción (G4-S04)

En Gonvarri Steel Services los asuntos relacionados con corrupción, transparencia, buen gobierno y conflicto de intereses preocupan a todos los grupos de interés. Por ello, la lucha contra la corrupción forma parte de sus principios y se basa en la "tolerancia cero" ante este tipo de malas prácticas.

En 2014 se desarrolló la "Guía de comportamiento ante el ofrecimiento de incentivos, regalos o invitaciones", disponible en la intranet, tanto en inglés como en español con el objetivo de guiar a los empleados ante posibles conflictos que pudiesen aparecer en su actividad profesional.

Mecanismos de actuación frente al acoso

Para Gonvarri Steel Services la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato, no discriminación, y la integridad física y moral son derechos fundamentales, independientemente del país y cultura en el que se opere. Sin embargo, el acoso y la violencia son una problemática que puede afectar a la compañía.

Para informar al personal y minimizar este tipo de comportamientos en 2014 se publicó la "Guía de prevención del acoso y protocolo de actuación", disponible en la intranet.

Pacto Mundial de Naciones Unidas

Gonvarri Steel Services es firmante del Pacto Mundial y, por ello, está comprometido a promover e implementar los 10 principios universalmente aceptados en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

La compañía cumple con todos los requisitos necesarios para llevar a cabo la renovación de su compromiso en el ejercicio 2016.

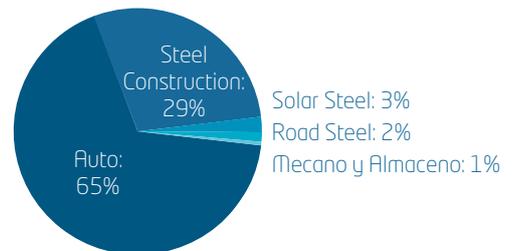
Financiación de proyectos

En 2015 los proyectos desarrollados y financiados en Gonvarri Steel Services, no se ha requerido ninguna cláusula o compromiso en materia de derechos humanos y prácticas anticorrupción. (G4-HR1)

Producto

(DMA, G4-PR1, G4-PR2 y G4-PR3)

Gonvarri Steel Services fabrica diversos productos agrupados en seis líneas de negocio, tal y como se resume en el indicador G4-4. Respecto a las ventas y la distribución por tipo de producto, se resume a continuación:



En todos ellos la materia prima principal es el acero y en menor medida, exclusivamente para el sector automoción, el aluminio.

El acero y el aluminio son 100% reciclables y se adaptan a una gran variedad de productos. En las distintas instalaciones, ambos se someten a una serie de procesos de alto nivel tecnológico que permiten que el producto se ajuste con exactitud a las necesidades de los clientes, cumpliendo siempre con las normas más rigurosas.

Respecto al etiquetado de los productos (formatos de acero y aluminio), las obligaciones en Gonvarri se enfocan en proporcionar los datos necesarios para una adecuada trazabilidad y una correcta definición de sus características (espesor, recubrimiento, etc.) en todos los productos. En cualquier caso, no presentan ningún riesgo químico o ambiental. (G4-PR3)

En 2015 no se han registrado incidentes relativos a la salud y la seguridad de los productos y servicios (G4-PR2), ni incidentes derivados de la información y etiquetado de los mismos (G4-PR4).

Gonvarri, trabaja para mejorar las características de los productos a través de proyectos de investigación, enfocados principalmente en:

- **Seguridad y salud:** a través de su división de Road Steel, participa en diversos proyectos que contribuyen a minimizar los daños en caso de accidente y a través de la división Automotive, trabaja con nuevos materiales que, entre otros, mejoren las condiciones de seguridad.
- **Medio ambiente:** a través de su división de Solar Steel, desarrolla estructuras solares más ligeras que mejoren el ratio MWh/t de CO₂, al igual que a través de la división Automotive, contribuye a reducir el peso de los vehículos y, con ello, el consumo de combustible y las emisiones de CO₂.
- **Eficiencia y mejora en los procesos,** que les permitan optimizar la producción, lo que repercute en la reducción de los consumos y la minimización de residuos.

Investigación, desarrollo e innovación

(G4-PR1)

La innovación juega un papel muy destacado, obligando a toda la cadena de valor a estar en constante actualización. En este ámbito, la colaboración con los clientes y socios es clave.

En el "sector automoción" la compañía dispone de equipos cualificados con el objetivo trabajar directamente en el cliente desde la fase de diseño y construcción de estructuras más ligeras y nuevas soluciones (aluminio, aceros de tercera generación, etc.), mejorando los materiales y procesos que, sin embargo, sean más rígidas, más seguras y más resistentes frente a las colisiones, reciclables y con menor peso, lo que contribuye al reto de la reducción de emisiones.

Otro aspecto que preocupa a Gonvarri es la seguridad vial. Por ello, a través de su línea de "Road Steel", desarrolla la práctica totalidad de los sistemas de contención de vehículos para carreteras, contando con numerosos proyectos de I+D+i, pretendiendo con ello minimizar los efectos negativos en caso de colisión.

Además dispone de otras líneas de actuación orientadas al desarrollo de productos con nuevos materiales aligerados basados en composites y se han iniciado proyectos colaborativos orientados a la fabricación de prototipos de piezas de auto en materiales compuestos.

>>>

La innovación juega un papel muy destacado, obligando a toda la cadena de valor a estar en constante actualización.



A continuación se resumen los principales proyectos en curso en 2015:

Proyectos relacionados con automoción y la seguridad vial

ECOVOSS

> Ferrodisa

El proyecto está enfocado al desarrollo de nuevas soluciones de "Ecoestructuras multimaterial" para la construcción de vehículos más seguros y sostenibles. La participación de Ferrodisa está enfocada al desarrollo de un demostrador en composites para una pieza del chasis del vehículo.

El proyecto se inició en junio de 2015 y su finalización está prevista en diciembre de 2018. Dispone de certificación por parte del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI).

Horas y gastos del proyecto en 2015:

- >> Horas personal propio 1.862 h
- >> Gasto subcontratas/externos 43.965€
- >> Gasto materias primas y otros 18.450€

Mecanismo fusible antiimpacto aplicable a estructuras soporte de señalización de carreteras (ES3)

> Hiasa

El objetivo de este proyecto es la aplicación de nuevos aceros y medios de unión que permitan controlar el mecanismo de rotura o colapso en estructuras soportes de señalización de carreteras, particularizando en el caso de luminarias viales (columna/báculo de alumbrado).

El proyecto está previsto en el periodo 2014-2016 y aprobado por el Instituto de desarrollo económico del Principado de Asturias (IDEPA) el 29 de diciembre de 2014.

Horas y gastos del proyecto en 2015:

- >> Horas personal propio 2.565 h
- >> Gasto subcontratas/externos 187.491,60 €
- >> Gasto materias primas y otros 39.755,36 €

Proyecto ABECATIM

> Hiasa

El objetivo principal del proyecto ABECATIM es el desarrollo de un sistema de absorción de energía cinética en atenuadores de impacto integrando, e inteligencia aplicada para la detección, cualificación y respuesta ante accidentes. Además de contener y reducir la gravedad de los impactos en caso de accidente, e informar del mismo en tiempo real con una doble finalidad:

>> Reducir el número de víctimas mortales por salida de la vía.

>> Reducir el impacto económico para la Hacienda Pública.

El proyecto se engloba dentro del programa FEDER Interconecta y dispone de certificado del CDTI en fecha 15 de abril de 2015, por un importe de 589.034€.

Horas y gastos del proyecto en 2015:

- >> Horas personal propio 1.900 h
- >> Gasto subcontratas/externos 33.250 €
- >> Gasto materias primas y otros 2.200€



Proyectos relacionados con estructuras solares

Optimización de Seguidor Solar de Un Eje. Solar Tracker 2.0. > Hiasa

El proyecto está enfocado a optimizar el diseño del seguidor solar, con el objetivo de minimizar el peso de la estructura portante por cada MW de producción de energía.

El proyecto se inició en junio de 2015 y su finalización está prevista en diciembre de 2017. Fue aprobada a nivel interno y posteriormente se solicitará la certificación al IDEPA.

Horas y gastos del proyecto en 2015:

- >> Horas personal propio 1.835 h
- >> Gasto subcontratas/externos 3.886€
- >> Gasto materias primas y otros 13.630€

Biostirling 4SKA

El Proyecto co-financiado por el 7º Programa Marco de la UE y Gonvarri MS Corporate, que actúa como líder de un consorcio de 13 empresas europeas para desarrollar una nueva generación de plantas solares de disco stirling, basadas en el almacenaje e hibridación, rentables y eficientes.

El proyecto se inició en junio de 2013 y su finalización está prevista en junio de 2016. El proyecto está en fase de desarrollo.

Horas y gastos del proyecto en 2015:

- >> Horas personal propio 4.109 h
- >> Gasto materias primas y otros 117.353 €

Proyectos relacionados con materiales y procesos de fabricación

Desarrollo de un proceso productivo de corte de acero para estampación en caliente

> Gonvauto Navarra

El proyecto consistió en analizar, estudiar y mejorar los útiles de corte de las líneas de prensa para mejorar la calidad del corte de materiales de alto límite elástico, entre ellos la familia de Dual Phase.

El proyecto se inició en febrero de 2015 y finalizó en diciembre de 2015. Está en proceso de solicitud de certificación al Gobierno de Navarra.

El proyecto se inició en febrero de 2015 y finalizó en diciembre de 2015. Está en proceso de solicitud de certificación al Gobierno de Navarra.

Horas y gastos del proyecto en 2015:

- >> Horas personal propio 3.250 h
- >> Gasto subcontratas/externos 3.000€
- >> Gasto materias primas y otros 18.000€

Correas de tensionado para corte longitudinal de acero (CORTEFACE)

> Gonvarri Burgos

El objetivo general del proyecto es la optimización y reducción de costes del proceso de corte de bobinas de chapa actuando en el sistema de tensionado por bandas mediante el desarrollo de una nueva generación de correas que elimine la problemática actual, para aumentar su duración, mejorar la calidad y los parámetros de la producción, con importantes ahorros de costes.

El proyecto se inició en septiembre de 2014 y su finalización está prevista en junio de 2016. Está certificado por el CDTI.

Horas y gastos del proyecto en 2015:

- >> Horas personal propio 7.590h
- >> Gasto subcontratas/externos 14.400€
- >> Gasto materias primas y otros 56.960€

Disminución de la presencia de escorias y dross en el proceso de galvanizado

> Gonvarri Barcelona

El objetivo principal del proyecto DISDROSS se centra en investigar una nueva configuración de la mezcla de zinc fundido que utiliza la planta en el proceso de galvanizado en continuo por inmersión en caliente.

Esto permitirá mejorar la calidad de los recubrimientos obtenidos en el proceso de galvanizado, gracias al incremento del control y la minimización de la generación de escorias residuales y la reducción del dross depositado en el fondo de la mezcla.

Gonvarri Barcelona y la Fundación CTM Centre Tecnològic lideran el proyecto de I+D DISDROSS, desarrollándolo técnicamente desde su inicio en marzo de 2014, hasta su finalización prevista en febrero de 2016. Dispone de financiación y certificación por parte del CDTI.

Horas y gastos del proyecto en 2015:

- >> Horas personal propio 2.625h
- >> Gasto subcontratas/externos 57.550€
- >> Gasto materias primas y otros 45.104€

3R-COMP. Composites termoestables reparables, reprocesables y reciclables para aplicaciones en aeronáutica y automoción

> Golvauto Galicia

Este proyecto nació con el objetivo de ofrecer nuevos materiales a las industrias de automoción y aeronáutica que presenten todas las ventajas de los materiales compuestos y que además ofrezcan la posibilidad de reprocesado, reciclado y/o reparado.

Estos compuestos pueden seleccionarse para lograr combinaciones poco usuales de rigidez, resistencia, peso, rendimiento a alta temperatura, resistencia a la corrosión, dureza o conductividad. Estos materiales nacen de la necesidad de obtener materiales que combinen las propiedades de los cerámicos, los plásticos y los metales. Por ejemplo, materiales de fibra de carbono.

El proyecto se inició en julio de 2015 y está prevista su finalización en diciembre de 2017 y se encuentra certificado por el Centro para el desarrollo tecnológico e industrial - Ministerio de economía y competitividad.

Esta iniciativa se enmarca en el Eje de Innovación del "Plan Estratégico 2016-2018" de Golvauto, dentro del cual el estudio de materiales sustitutivos constituye uno de los principales drivers que permiten orientar los esfuerzos del área de innovación hacia nuevos escenarios de mercado en el medio - largo plazo.

El presupuesto total para el desarrollo del proyecto se estima en 2.285.221€, de los cuales un 36,4% está asignado a Golvauto Galicia.

En su desarrollo dentro del Consorcio, además de Golvauto Galicia, participan la empresa Sofitec, proveedor de los principales clientes OEMs del sector aeronáutico, y la compañía Segula, líder en el desarrollo de soluciones para el modelizado y diseño de componentes para automoción y aeronáutico. A continuación se resumen los principales objetivos en desarrollo:

Los retos que se marca Golvauto Galicia en el alcance del proyecto son:

- >> Optimizar de los parámetros de procesado por RTM para la fabricación de lámina plana y adecuar los actuales procesos de troquelado/ conformado de metal a los materiales compuestos 3R para termoconformado de lámina plana.
- >> Desarrollar un proceso de altas cadencias de producción para la obtención de preformas 3D

basado en el troquelado/conformado y producir prototipos de preformas de composite 3D para su posterior termoconformado, como prueba de concepto para validar los materiales y procesos anteriores.

- >> Disponer de un proceso automatizado para poder suministrar a los TIER 1 preformas de composite 3D, para la obtención de componentes de automoción mediante procesos de altas cadencias de producción.
- >> Posicionar a la empresa como referente en el suministro de preformas de materiales compuestos para su posterior termoconformado para el sector de la automoción.

Los principales objetivos de Sofitec se centran en:

- >> Formular una nueva resina epoxi 3R para la obtención y fabricación de preimpregnados y optimizar los parámetros para su posterior procesado mediante moldeo en autoclave.
- >> Producir prototipos para el sector de la aeronáutica como prueba de concepto para validar los materiales y procesos anteriores de cara a una futura certificación de los mismos.
- >> Realizar un análisis ambiental y económico en todo el ciclo de vida de los materiales compuestos producidos, desde la fabricación de las materias primas de partida hasta la reparación, reprocesado y/o reciclado del composite.

Por su parte, las metas que se marca Segula se centran en:

- >> Realizar el Modelizado y simulación multiescala de los materiales y procesos anteriores para comprender los nuevos conceptos de reparación, reprocesado y reciclado.
- >> Desarrollar una herramienta de cálculo y diseño que permita para cada componente definir su geometría óptima, espesor, el tipo y porcentaje de fibra, así como la configuración del laminado para cumplir con el cuaderno de cargas establecido.
- >> Desarrollar una herramienta de simulación de inyección RTM para los nuevos materiales que permita determinar y optimizar parámetros de proceso y predecir deficiencias en el correcto curado de la resina.
- >> Desarrollo de una herramienta de simulación de termoconformado 3D para los nuevos materiales que permita determinar y optimizar parámetros de proceso y la mejor disposición de las fibras de material compuesto.

Cadena de suministro (DMA)

En Gonvarri Steel Services el proceso de compras, la contratación de servicios externos, y la correspondiente homologación y gestión de proveedores se realiza de forma centralizada para grandes volúmenes a través de los departamentos de Compras siderúrgicas y de Compras no siderúrgicas. El resto de compras y contrataciones menores se realizan a nivel local en cada instalación.

Compras siderúrgicas

Enfocadas a las compras de acero y aluminio y están centralizadas en el Departamento Corporativo de Compras Siderúrgicas, donde se negocian grandes volúmenes, coordinadamente con las necesidades de las distintas divisiones, en función de los pedidos previstos, los requisitos del cliente y el stock disponible.

Respecto a las compras para la división de Auto, estas vienen predefinidas contractualmente por el cliente, que los ha homologado internamente conforme a sus requisitos.

En estos casos, el objetivo, conforme a la norma ISO TS 16949 es de vigilancia y seguimiento, valoración del desempeño y cierre de incidencias y desviaciones que se puedan producir.

Para el resto de compras se requiere al 100% de los proveedores información relativa a la disponibilidad de certificados ISO 14001, ISO 9001 y OHSAS 18001. No se incluyen expresamente aspectos relacionados con derechos humanos (G4-EN32, G4-LA14 y G4-HR10).

Compras no siderúrgicas

Enfocadas a las compras de otras materias primas (aceites, lubricantes, etc.), materiales (embalajes, etc.) y servicios (limpieza, transporte, viajes, etc.) que requieren importantes negociaciones por el volumen que representan.

Estas compras se realizan en su mayoría, a través del Portal de Proveedores, disponible en la página web, donde está disponible el Código Ético.

Actualmente no se realiza la homologación de proveedores no siderúrgicos. Sin embargo, para próximos ejercicios se están analizando y definiendo procesos y manuales a través de los cuales se mejoren los requisitos y controles en estos proveedores, así como incrementar las funciones y el uso del Portal de Proveedores.

Compras locales

Las compras menores, no siderúrgicas se realizan de forma independiente en cada instalación. Aunque no se sigue el mismo criterio de homologación, el proceso de selección y evaluación de proveedo-

res y contratistas se efectúa siempre con imparcialidad, rigor y objetividad. Asimismo, las condiciones de pago con entidades proveedoras y subcontratas, están adecuadamente definidas y recogidas por escrito en base a criterios prefijados que son controlados y revisados periódicamente.

Respecto a la disponibilidad de criterios ambientales, sociales, de derechos humanos y laborales (G4-EN32, G4-LA14 y G4-HR10) son evaluados de forma diferenciada en las distintas fábricas, tal y como se resume a continuación:

- Se evalúan bajo estos criterios el 100% de sus nuevos proveedores las fábricas de Ferrodisa, Gonvauto Galicia, Gonvauto Navarra y Gonvarri Barcelona, al igual que en Gonvarri Argentina.
- De forma parcial, incluyendo criterios de seguridad y salud y/o medio ambiente se incluyen los proveedores de las fábricas de Gonvarri en Alemania, Gonvarri Kaluga, Gonvarri Colombia y Cepas. En Gonvauto Puebla no se incluye el impacto social en la evaluación.

En Gonvarri no se identifican los impactos ambientales (G4-EN33), en prácticas laborales (G4-LA15), ni en materia de derechos humanos (HR11) negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro

En 2015 el gasto total en proveedores ascendió a 2.271.789,03 miles de euros, de los cuales el 71% corresponde a proveedores locales. A continuación se muestra la distribución porcentual por país:

Gasto en proveedores locales (G4-EC9)

País	Gasto en proveedores locales (miles de euros)	Porcentaje del gasto destinado a proveedores locales
Alemania	206.670,1	87%
Argentina	8.432,0	16%
España	1.201.968,9	79%
Estados Unidos	25.093,8	90%
México	60.636,7	34%
Polonia	8.732,8	9%
Portugal	56.568,2	49%
Rep. Checa	8.755,4	87%
Rusia	30.885,4	75%
Total general	1.607.743,3	71%

Cientes (DMA, G4-PR5)

La compañía considera que su éxito depende en gran medida de su capacidad para situar al cliente en el centro de su negocio, disponiendo de una cultura centrada en el compromiso con el cliente y orientada a crear valor añadido.

El escenario actual se caracteriza por una fuerte competencia, donde a través de las nuevas tecnologías de la información los clientes disponen de un mayor conocimiento de los potenciales proveedores y, por tanto, la competencia. Además en los últimos ejercicios se observa una tendencia a reducir los márgenes por el exceso de oferta, por lo que el cuidado y las relaciones con los clientes adquieren todavía mayor importancia.

En este marco, Gonvarri Steel Services entiende que la aproximación al cliente debe ser personalizada, anticipando sus necesidades, con capacidad de respuesta en tiempo real, detectando nuevas oportunidades y colaborando en el desarrollo de soluciones conjuntas, que fomenten las relaciones duraderas y a largo plazo.

Asimismo tiene el convencimiento de que es fundamental responder a las solicitudes de los clientes ofreciendo un servicio eficiente, con un alto estándar en calidad, flexibilidad y capacidad de respuesta para cumplir con los plazos establecidos. Para ello, las instalaciones disponen de un sistema de gestión de la calidad específico certificado bajo la norma ISO 9001. Además las instalaciones que prestan servicio de automoción disponen igualmente del certificado de la norma ISO-TS 16949.

En esta línea, las fábricas establecen de equipos comerciales especializados que, entre otros, planifican, envían y analizan anualmente las encuestas de satisfacción al cliente. Estas encuestas no son homogéneas, y o bien se adecúan a un tipo de negocio y producto (auto, seguridad vial, etc.), y o bien son encuestas más generales que responden a diferentes divisiones. En cualquier caso, el objetivo final es identificar puntos de mejora y fidelizar e incrementar la cuota de mercado.

A continuación se muestran algunos ejemplos:

Encuestas generales para diferentes divisiones:

Un ejemplo son las realizadas desde Gonvarri Iberia. En 2015 estas encuestas obtuvieron una respuesta media superior al 50%, con un resultado en general satisfactorio, sobre el que se definieron acciones de mejora cuyo resultado se valorará en la encuesta 2016. Las fábricas que han participado, se resumen a continuación:

- **Ferrodisa:** se envió la encuesta a 160 clientes. La respuesta obtenida fue del 47%.
- **Gonvarri Burgos:** se envió la encuesta a 324 clientes. La respuesta obtenida fue del 51%.
- **Gonvarri Portugal:** se envió la encuesta a 38 clientes. La respuesta obtenida fue del 60,5%.
- **Gonvarri Barcelona:** se envió la encuesta a 135 clientes. La respuesta obtenida fue del 66%.

Encuestas dirigidas:

Algunas fábricas tienen enfocada su actividad principalmente a una división de negocio, como por ejemplo los Gonvautos, donde la mayor parte de su producción es para el sector del automóvil. Sin embargo, otras fábricas, producen piezas y formatos para distintas divisiones. Un ejemplo es Hiasa, donde las encuestas de satisfacción al cliente se realizan de forma diferenciada para cada división, tal y como se resume a continuación:

- **Satisfacción Clientes de Centro de Servicios:** enviada a 74 clientes, con una respuesta del 80% y un índice de satisfacción medio del 84,68%.
- **Satisfacción de Clientes de Seguridad Vial:** enviada a 17 clientes, con una respuesta del 100% y un índice de satisfacción medio del 85,63%.

>>>

Gonvarri dispone de un sistema de gestión de la calidad específico certificado ISO 9001 y todas las instalaciones que prestan servicio de automoción, del certificado ISO-TS 16949.

Además de las encuestas, se realizan distintas actuaciones enfocadas a la creación de valor en los clientes, tal y como se resume a continuación:

División Automotive

Automoción es la parte del negocio con mayor facturación. Los principales clientes son las OEMs de automoción y grandes estampadores.

Para Gonvarri, la cercanía al cliente es muy importante por lo que colabora y desarrolla soluciones conjuntas, enfocadas principalmente al uso de nuevos materiales, más ligeros y con menores emisiones de CO₂.

En este ámbito destaca la mayor demanda de blanking de aluminio en general por parte de los clientes tradicionales y otros nuevos. Por ello en 2015 Gonvarri tomó la decisión de invertir en una nueva línea Híbrida en Gonvauto Thüringen, con la intención de dar soporte en blanking de aluminio a los principales OEMs y Tiers centro europeos. Adicionalmente, se está analizando la posibilidad de dar servicio de corte longitudinal desde Gonvauto Thüringen debido a la expectativa de crecimiento en los próximos años.

Por otro lado, se prevé un importante crecimiento en el área de NAFTA, ya que se están produciendo fuertes inversiones por parte de los fabricantes de aluminio, siendo su principal mercado en EE.UU. la automoción, y se espera la llegada de los más importantes OEMs Europeos.

Respecto al mercado asiático, se están iniciando negociaciones para posibles colaboraciones en blanking con diferentes fabricantes de aluminio y OEMs Europeos localizados en China.

En esta línea en la Parte 1, el indicador G4-PR1 describe los principales proyectos de investigación en el sector automoción y en la Parte 2: Dimensión ambiental, se amplía esta información.

División Road Steel

Los principales clientes están relacionados con grandes compañías constructoras, señalizadores, conservaciones y administraciones públicas.

Durante 2015 se realizaron numerosas actividades principalmente a través del proyecto Emotional Driving. En los eventos realizados se contó además con la participación de numerosos clientes, tal y como se resumen en la Parte 2: Dimensión social. Sociedad.

Asimismo, Gonvarri Colombia para la línea de seguridad vial, presentó en nuevo catálogo y se enviaron los nuevos boletines técnicos informativos, asimismo se impartieron charlas informativas a clientes.

División Solar Steel

Los principales clientes son compañías cuya actividad está relacionada con promotores y constructores (EPC) de parques solares.

En 2015 se realizó la encuesta de satisfacción al cliente con un 100% de respuestas y el índice medio de satisfacción fueron superiores al 50%.

Asimismo asistieron a numerosas ferias y congresos, en las que se procedió a presentar la compañía, en particular la división de Solar Steel, y los productos desarrollados. Además de mantener reuniones monográficas con clientes y potenciales clientes. A continuación se resumen las principales ferias en la que Solar Steel actuó como expositor:

- Solarex (Estambul): 11 a 14 de Abril.
- MIREC (Ciudad de México): 19 a 20 de Mayo.
- Intersolar Europe (Munich): 10 a 12 de Junio.
- CIREC (Santiago de Chile): 26 a 29 de Octubre.

División Almaceno y División de Mecano

La división de almaceno y la de mecano están centralizada en Gonvarri Colombia y la gestión se realiza de forma conjunta.

El cliente de Almaceno esta relacionado con a clientes industriales, compañías del sector logístico o grandes superficies, con importantes necesidades de almacenamiento. Sin embargo el cliente de mecano está relacionado con el sector minero, el petrolero y energético, que requieren sistemas de conducción de energía y datos.

La estrategia con el cliente se divide en 4 enfoques diferentes agrupados en:

- Documentación: artículos técnicos, fichas técnicas, casos de éxito, etc.
- Comunicación: marketing online, sitios web, emailing, etc.
- Material técnico y de soporte en las ventas.
- Eventos específicos para clientes.

A continuación resumimos algunos ejemplos:

La división de Mecano, entre otras, presentó el nuevo catálogo, participó en la Feria Internacional del Sector Electrónico, desarrolló eventos relacionados con la formación para clientes, distribuidores e instaladores y publicó artículos técnicos en revistas especializadas.

La división de Almaceno, entre otras, participo en el evento Logismaster del sector.

Aspectos materiales: Dimensión Social

Tras el análisis de materialidad realizado y descrito en los contenidos básicos generales (G4-18, G4-19, G4-20 y G4-21) los aspectos más relevantes se resumen a continuación:

Dimensión social: Personas		
Atracción y retención del talento	Empleo Capacitación y educación	Internos: CEO, Dirección, Políticas y estrategia Externa: Sector, Empleados, Clientes y Proveedores
Condiciones laborales y derechos humanos	No discriminación Trabajo infantil Trabajo forzoso Medidas de seguridad	Internos: CEO, Dirección, Compromisos adquiridos, Políticas y estrategia Externa: Empleados, Clientes y Proveedores
Representación y diálogo con los empleados	Libertad de asociación y negociación colectiva Relaciones entre los trabajadores y la dirección	Internos: CEO, Dirección, Políticas y estrategia Externa: Empleados, Clientes y Proveedores
Dimensión social: Seguridad y Salud		
Seguridad y salud en el trabajo	Salud y Seguridad en el trabajo Seguridad Vial	Internos: CEO, Dirección, Políticas y estrategia Externa: Sector, Empleados, Clientes y Proveedores
Dimensión social: Sociedad		
Impacto económico y social en la comunidad local	Comunidades locales Mecanismos de reclamación por impacto social Presencia en el mercado	Internos: CEO, Dirección, Políticas y estrategia Externa: Empleados, Clientes y Proveedores

A lo largo del capítulo, se muestra la gestión e iniciativas de Gonvarri Steel Services relacionadas con estos aspectos.

Dimensión Social: Personas

Enfoque de gestión

Gonvarri Steel Services está formado por un equipo de profesionales que comparten una cultura y valores comunes y que conjuntamente con sus ideas y trabajo, contribuyen a impulsar el crecimiento sostenible de la compañía.

La gestión de sus recursos humanos está centrada en las personas para procurar un empleo de calidad, ofreciendo un ambiente de trabajo estable con posibilidades de promoción en un entorno internacional.

Un equipo profesional diverso e internacional (G4-10 y G4-LA12)

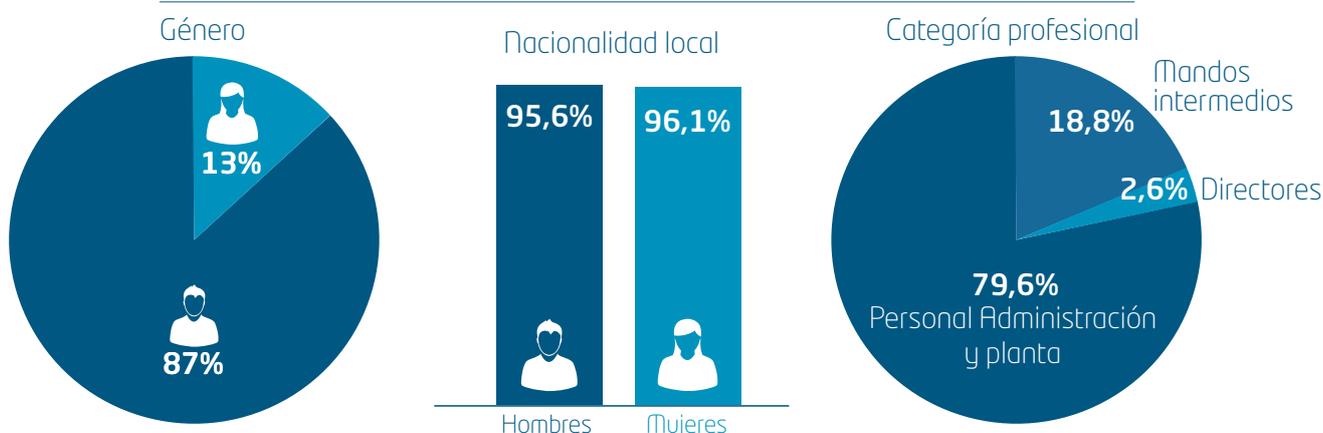
En 2015, el equipo de Gonvarri Steel Services está formado por 2.930 profesionales propios distribuidos entre España (45,9%) con el mayor porcentaje, Colombia (10,8%), Brasil (8,0%), Turquía (7,1%), Reino Unido (6,6%), EE.UU. (4,3%), México (3,7%), Alemania (3,5%), Portugal (2,6%), Polonia (2,5%), Rusia (2,2%), Argentina (1,6%) y República Checa (1,2%).

En la tabla adjunta se muestra la distribución de la plantilla por edad y género:

País	Hombres			Mujeres			Total
	≤30 años	>30 ≤50 años	>50 años	≤30 años	>30 ≤50 años	>50 años	
Alemania	20	59	5	5	12	1	102
Argentina	18	23	1	2	4	0	48
Brasil	60	119	5	24	25	3	236
Colombia	28	154	80	13	36	6	317
España	53	844	318	11	104	11	1.341
EE.UU.	24	47	32	9	4	9	125
México	43	53	1	5	6	0	108
Polonia	42	16	0	3	12	0	73
Portugal	10	40	9	0	16	2	77
Reino Unido	27	101	43	4	12	7	194
República Checa	9	8	7	4	8	0	36
Rusia	17	34	2	6	6	0	65
Turquía	69	103	23	10	3	0	208
Total	420	1.601	526	96	248	39	2.930

La gestión de sus recursos humanos está centrada en las personas para procurar un empleo de calidad. >>>

2.930 Empleados



Contamos con una plantilla equilibrada en cuanto a experiencia y dinamismo. La mayor parte de empleados, el 62,9%, se concentran en el rango de edad de entre 30 y 50 años, y el resto se divide en partes similares entre menores de 30 y mayores de 50 años.

En cuanto a los miembros de gobierno el 55,5% tiene más de 50 años y el 44,5% restante entre 30 y 50 años. Asimismo, el 88,8% tiene nacionalidad local y todos son hombres. (G4-LA12)

En la tabla adjunta se muestra la distribución de la plantilla por género (H: Hombres – M: Mujeres) y categoría profesional:

Contamos con una plantilla equilibrada en cuanto a experiencia y dinamismo.
>>>

País	Directores		Responsables de dpto., mandos intermedios y supervisores		Técnicos administrativos y personal de planta	
	H	M	H	M	H	M
Alemania	2	0	11	5	71	13
Argentina	1	0	14	6	27	0
Brasil	5	0	45	5	134	47
Colombia	5	1	28	10	229	44
España	32	1	216	28	967	97
EE.UU.	5	0	22	6	76	16
México	1	0	32	10	64	1
Polonia	1	0	6	4	51	11
Portugal	1	1	16	5	42	12
Reino Unido	4	0	19	3	148	20
República Checa	0	0	8	1	16	11
Rusia	6	0	7	2	40	10
Turquía	2	0	14	1	179	12
Total	65	3	438	86	2.044	294

Atracción y retención del talento (DMA)

Gonvarri Steel Services es consciente de que el desarrollo y futuro de la compañía depende en gran medida del compromiso y trabajo de su equipo. Por tanto, disponer de profesionales formados, cualificados y motivados, en un ambiente de trabajo agradable, es un aspecto clave para crecer como empresa competitiva, sólida y sostenible.

En esta línea, se desarrollan numerosas actuaciones enfocadas a la formación y a la promoción.

Contratación y promoción interna (G4-LA1)

La actividad desarrollada en las plantas y oficinas dispone de una plantilla cualificada adaptada a las necesidades específicas de este sector, con las competencias técnicas necesarias para llevar a cabo las tareas especializadas en los distintos puestos de producción, así como en las tareas de gestión.

Gonvarri Steel Services considera que una buena medida para captar y retener talento es poder demostrar a los profesionales que sus puestos no son estáticos, y que pueden mejorar sus condiciones a través de la movilidad y la promoción interna.

Por lo tanto cuando se necesita cubrir un puesto específico, la oferta de trabajo se publica internamente a través de "Job Posting", el tablón de anuncios de puestos vacantes de la intranet. La oferta de empleo únicamente se hace pública si al cabo de un tiempo, variable según la urgencia, ésta no queda cubierta internamente.

Asimismo, internamente se ofrecen oportunidades de desplazamiento con una duración determinada para los denominados "Equipos de arranque". Estos puestos están encaminados a trasladar la experiencia y cultura corporativa a las nuevas instalaciones de la compañía en los distintos países. Los equipos se desplazan durante un periodo de tiempo determinado a dichas instalaciones, para su puesta en marcha y para formar a los futuros trabajadores.

En aquellos puestos que por sus características específicas no pueden ser cubiertos internamente, se inicia el proceso de selección externa.

Desde el inicio en el proceso de selección, se busca a los profesionales que mejor se ajusten a los requerimientos del puesto. Para ello, se utilizan herramientas telemáticas como las bolsas de empleo, encuentros específicos como las ferias de empleo, y/o de forma directa se cuenta con la colaboración de consultoras especializadas.

Evaluación del desempeño (G4-LA11)

Para que los profesionales puedan estar al tanto de su desempeño y de lo que se espera de su trabajo, estamos implantando de forma progresiva el sistema de evaluación por objetivos.

El sistema evalúa periódicamente de forma cualitativa y cuantitativa el grado de eficacia con el que han desarrollado las actividades y responsabilidades propias de sus puestos y en base a los resultados se establecen metas y medidas de mejora, mejorando la calidad del trabajo y la satisfacción del empleado.

En el ejercicio 2015 se realizaron 369 evaluaciones del desempeño a directores y mandos intermedios de todas las fábricas, correspondientes a 74 mujeres y 295 hombres. Esta evaluación se gestiona a través de la dirección corporativa de RRHH en Madrid.

Además, algunas fábricas evalúan al 100% de la plantilla, incluyendo el personal de planta, con una metodología adecuada a su actividad que mide parámetros como la polivalencia en el puesto de trabajo. Esto se realiza en: Portugal, Reino Unido, Polonia, Rusia, Colombia y Brasil.

Formación (DMA, G4-LA9 y G4-LA10)

Gonvarri Steel Services trabaja para atraer, conservar y desarrollar el talento de su equipo, impulsando su formación y cualificación, procurando siempre la promoción vinculada a los méritos, competencias y capacidades individuales, desde el proceso de selección hasta el final de la carrera profesional.

Anualmente se elabora un Plan de formación que recoge las necesidades formativas de los equipos y cuyos principales objetivos son:

- Bienvenida e integración de los nuevos empleados en la compañía.
- Mejora de las capacidades en el puesto de trabajo.
- Difusión del conocimiento del Código Ético y los mecanismos de denuncia.
- Ampliación de las posibilidades de promoción y adecuación a nuevos puestos y países.
- Prevención de situaciones de riesgo a través de la formación de seguridad y salud.
- Sensibilización sobre aspectos relacionados con el respeto al medio ambiente.
- Mejora en la cualificación los profesionales de cualquier especialidad técnica o de gestión.

En el año 2015 se impartieron 87.625 horas de formación en producción, seguridad y salud, calidad, logística, informática, finanzas y competencias profesionales, con una distribución porcentual media del 80% para hombres y el 20% para mujeres. Esto supone una media de 29,9 horas de formación por empleado. La categoría profesional que recibió más formación es la de técnicos administrativos y personal de planta con un 72%.

En la siguiente tabla se detalla su distribución por país, género y categoría:

País	Directores		Responsables de dpto., mandos intermedios y supervisores		Técnicos administrativos y personal de planta	
	H	M	H	M	H	M
Alemania	5	0	45	32	1.411	592
Argentina	25	0	1.066	180	579	0
Brasil	147	0	1.795	211	5.574	1.903
Colombia	195	76	1.042	616	7.205	1.096
España	737	0	6.867	686	23.149	6.922
EE.UU.	100	0	100	10	1.585	200
México	55	0	2.286	823	3.300	69
Polonia	31	0	1.968	913	2.836	1.061
Portugal	0	24	405	125	699	159
Reino Unido	63	0	323	0	3.523	540
República Checa	0	0	100	16	0	0
Rusia	30	0	48	0	48	0
Turquía*	39	0	273	19	3.490	234
Total	1.427	100	16.318	3.631	53.399	12.777

*Datos estimados por categoría.

Desde el inicio en el proceso de selección, se busca a los profesionales que mejor se ajusten a los requerimientos del puesto.

<<<

Dentro de los distintos temas tratados, destacamos la formación en materia de seguridad y salud laboral, con un total de 22.446 horas impartidas, lo que supone un ratio de 7,6 horas por empleado.

Para analizar la calidad y utilidad de la formación recibida, se realizan cuestionarios de opinión a los empleados que asisten a la misma y que valoran si esta cumple sus expectativas. De forma general, se puede concluir que el Plan de Formación correspondiente a 2015 se ha implantado de forma satisfactoria.

Respecto a la formación enfocada a gestionar el final de las carreras profesionales de los equipos, solo se incluye en los planes de formación de Golvauto Galicia y Gonvarri Colombia (G4-LA10). No se forma internamente al personal de seguridad en materia de derechos humanos, ya que las empresas de seguridad en la compañía están legalmente reguladas y reconocidas. (G4-HR7)

Retribuciones (DMA, G4-EC5)

Gonvarri es consciente de que la retribución es un factor importante en lo referente a la atracción y retención del talento. Por esto, procura mejorar el salario mínimo establecido en la legislación local.

En la mayoría de los países, se ha considerado como salario mínimo el establecido en los Convenios Colectivos, que en el 100% de los casos es superior al salario mínimo del país.

A continuación se muestra el ratio entre salario inicial anual en la compañía para la categoría profesional más baja y el salario mínimo establecido por la legislación local o el convenio colectivo.

En el año 2015 se impartieron 87.652 horas de formación



País	Retribuciones		
	Ratio Hombres	Ratio Mujeres	Ratio General
España	0,86	0,93	0,86
Portugal	0,8	0,83	0,83
Alemania	0,6	0,45	0,56
Reino Unido	1,0	1,00	1,00
Rusia	ND	ND	ND
Polonia	0,1	0,06	0,06
EE.UU.	0,7	0,71	0,71
México	0,2	0,17	0,17
Colombia	0,3	0,35	0,35
Argentina	0,8	0,45	0,74
República Checa	0,5	0,46	0,46
Brasil	0,6	0,62	0,64
Turquía	ND	ND	ND

Gonvarri Leadership Program

Uno de los proyectos más destacados es el programa Gonvarri Leadership Program (GLP), enfocado al desarrollo del talento, al crecimiento y al liderazgo personal y profesional en Gonvarri.

GLP es un programa interno de formación, elaborado por profesionales clave de la empresa conjuntamente con el departamento corporativo de Recursos Humanos y el Instituto de Empresa, en el que participan 41 personas de 9 países diferentes.

Su lanzamiento se produjo a finales de 2014, cuando se celebró la primera sesión, y durante el ejercicio 2015 se realizaron tres nuevas sesiones, tal y como se resume a continuación:

- La segunda sesión se celebró en marzo en las instalaciones de Hiasa (Asturias). En esta ocasión, estaba dedicado a las áreas de producto, proceso siderúrgico, rrhh, seguridad y salud laboral y herramientas de Gestión.

Además se completó la jornada con una visita a las instalaciones de ArcelorMittal (Avilés).

- La tercera sesión se desarrolló en junio en el campus del Instituto de Empresa en Madrid y se dedicó a la Gestión de equipos en planta.
- La cuarta sesión se realizó en noviembre en Barcelona. Esta vez, la temática principal versó sobre las áreas de compras, comercial industria y comercial automoción. La sesión finalizó con la visita a las oficinas centrales de SEAT en su complejo industrial de Martorell (Barcelona).

Estabilidad laboral

Para Gonvarri Steel Services, potenciar la estabilidad del empleo es una forma de demostrar la confianza en su equipo, en las relaciones a largo plazo y en su experiencia.

En el ejercicio 2015, el 91,2% de su plantilla dispone de un contrato indefinido y el 8,8% restante, de contrato temporal. Asimismo el 98% de la plantilla tiene jornada completa y el 2% restante, jornada parcial.

A continuación se muestra su distribución por género y país:

País	Tipo de Contrato				Tipo de Jornada			
	Indefinido		Temporal		Completa		Parcial	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Alemania	63	15	21	3	84	15	0	3
Argentina	42	6	0	0	42	6	0	0
Brasil	182	51	2	1	179	50	5	2
Colombia	252	49	10	6	262	55	0	0
España	1.154	107	61	19	1.187	118	28	8
EE.UU.	93	21	10	1	103	22	0	0
México	73	8	24	3	97	11	0	0
Polonia	28	5	30	10	58	15	0	0
Portugal	45	17	14	1	59	18	0	0
Reino Unido	128	23	43	0	168	13	3	10
República Checa	24	12	0	0	24	12	0	0
Rusia	53	12	0	0	53	12	0	0
Turquía	195	13	0	0	195	13	0	0
Total	2.332	339	215	44	2.511	360	36	23

Rotación

(G4-LA1)

La tasa de rotación es -3% siendo esta desigual en los distintos países. Por ejemplo, en República Checa (que inició su actividad a finales de 2014), la mayoría de los empleados son de reciente incorporación y, por tanto, la tasa es del 89%, por contra, las fábricas de Brasil y Turquía que sufrieron importantes ajustes, la tasa de rotación es del -32% y -33% respectivamente.

En el ejercicio 2015, han pasado a formar parte de la compañía 421 nuevos profesionales: 340 hombres y 81 mujeres.

Por otro lado, se han producido 523 salidas, en su mayoría en Brasil, donde por la situación de crisis se han realizado algunos ajustes de plantilla.

En la tabla se muestra su distribución por género y país.

País	Altas		Bajas	
	H	M	H	M
Alemania	16	8	8	2
Argentina	5	0	8	0
Brasil	24	3	85	17
Colombia	16	16	40	24
España	75	16	84	7
EE.UU.	47	4	27	4
México	19	4	12	2
Polonia	14	4	4	2
Portugal	5	1	4	2
Reino Unido	25	1	15	1
República Checa	30	14	9	3
Rusia	5	4	11	8
Turquía	59	6	133	11

Movilidad

Para reforzar las oportunidades de desarrollo profesional, Gonvarri Steel Services potencia el dinamismo y la movilidad entre sus empleados. Por eso cuando la estrategia de mercado lo requiere, se les ofrece el reto voluntario de asumir mayores responsabilidades o desarrollar nuevos proyectos en otros países o regiones, lo que impulsa el desarrollo de sus carreras profesionales.

Esta movilidad permite a Gonvarri Steel Services reforzar el vínculo del equipo, garantizar un alto nivel de calidad en las instalaciones y transmitir su cultura corporativa y know-how a otros países y personal local.

En el año 2015 se han realizado 12 traslados de personal entre distintos países. Los traslados se han producido en su mayoría desde España (11 traslados) y 1 en Reino Unido.

Condiciones laborales y derechos humanos

(DMA)

Clima laboral

Gonvarri Steel Services se interesa por la opinión de los empleados, su nivel de satisfacción y motivación. Pues se considera que un empleado satisfecho es más eficiente y obtiene mejores resultados.

Gonvarri es una multinacional que opera en diferentes países, con diferentes perfiles de empleados (tanto en fábrica, como en oficinas), siendo consciente de que la percepción sobre los distintos procesos, resultados, decisiones y procedimientos es diferente según el puesto y la localización.

Durante los últimos años, las distintas fábricas han realizado internamente encuestas de clima laboral, con distinto contenido y diferentes plazos de realización (anuales, bianuales, etc.). Esto no permitía obtener resultados globales y comparables.

Por ello, el 27 de mayo de 2015 se lanzó la primera "encuesta de clima laboral global" en 23 centros y 12 países, para un total de 2691 empleados. La participación media fue del 68% (1.839 participantes). El objetivo es seguir realizando esta encuesta anualmente.

En ella se recoge información sobre diversos aspectos tales como: compromiso, comunicación, condiciones de trabajo, seguridad y salud, cultura, estilo de liderazgo, formación y desarrollo, innovación y gestión del cambio, organización del trabajo y retribución.

Tras su análisis destaca como el aspecto mejor valorado "las condiciones de trabajo y seguridad y salud" y como principal aspecto de mejora las "retri-

buciones". Asimismo, los resultados más favorables se obtuvieron en Brasil y Colombia.

Como resultado de esta encuesta se diseñó el proyecto "Growing Together", en el cual se incluyen diversas iniciativas de mejora para implantar en todo el grupo a partir de 2016.

En los resultados de la encuesta de Clima Laboral, pudimos observar el nivel de satisfacción de nuestros empleados con las actividades realizadas, esto se debe a la estructuración de un Plan de Bienestar Laboral, basado en las necesidades y motivaciones de los empleados, que se realiza conjuntamente con la Caja de Compensación Familiar.

El plan desarrolla actividades enfocadas al bienestar psicológico, el familiar, la salud y la formación.

Diversidad

(G4-EC6)

La plantilla en 2015 presenta un 87% de hombres y un 13% de mujeres.

El 95,3% de los empleados es de origen local, lo que corresponde a 95,2% hombres y 96,1% mujeres. A excepción de la categoría profesional de director hombre y las mujeres con categoría de mando intermedio con un 66,6% y un 82,6% respectivamente. El resto de categorías profesionales presentan un porcentaje de nacionalidad local superior al 90%

Respecto a los profesionales con capacidades diferentes, la compañía cuenta con un total de 34 hombres y 6 mujeres. Su distribución por países es la siguiente (G4-LA12):

- Mujeres están repartidas de forma similar entre España, Brasil y México.
- Hombres están concentrados en su mayoría en España (72,2%), seguido por Brasil (11,1%) y el resto entre Alemania, Colombia y Turquía.

En Gonvarri Steel Services, no se ha observado en ningún centro de trabajo propio, ni en proveedores, riesgos significativos de discriminación, trabajo infantil y/o trabajo forzoso o incumplimientos en materia de derechos humanos, ni se han recibido denuncias al respecto (G4-HR3, G4-HR5 y G4-HR6).

En 2015 no se han examinado o evaluado las fábricas en materia de derechos humanos (G4-HR9).

Conciliación

Flexibilidad

La compañía quiere contribuir a mejorar la calidad de vida de sus empleados, por lo que en 2015 se aprobó la "Flexibilidad horaria dinámica" en oficinas. Esto permite cierta flexibilidad en el horario

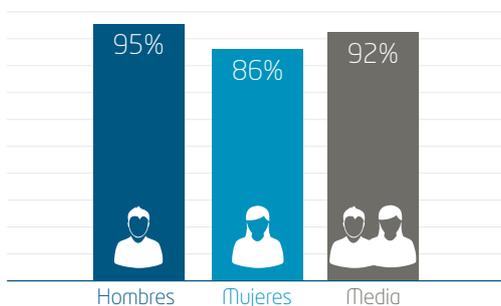
de entrada y de salida, eligiendo una franja horaria entre varias opciones preestablecidas, que permite adecuar la hora de entrada, la hora de comida y la hora de salida según a las necesidades del personal. Sin embargo, la mayor parte del personal está en las plantas, donde el trabajo está muy condicionado a las necesidades del cliente y la mayoría siguen turnos determinados, por lo que la flexibilización horaria es complicada y los ajustes necesarios se hacen de forma individual.

Maternidad/paternidad (G4-LA3)

Las bajas por maternidad y paternidad en 2015 corresponden a 56 hombres, de los cuales 53 se han reincorporado y 22 mujeres, de las cuales 19 se han reincorporado y todos ellos continúan en la compañía.

Adicionalmente, continúan en la compañía el 78% de los hombres y el 74% de las mujeres, que se acogieron a la baja de maternidad/paternidad en 2014.

En el gráfico adjunto se resume la tasa de reincorporación tras la baja de maternidad/paternidad en el ejercicio 2015:



Beneficios sociales (G4-LA2)

Gonvarri Steel Services es una compañía diversa, donde los beneficios sociales no son homogéneos, adecuándose a las características de las distintas fábricas y países. En cualquier caso, para los trabajadores no existen diferencias significativas entre los beneficios ofrecidos a los empleados a tiempo parcial frente a los que se ofrecen a los empleados a tiempo completo.

A continuación se resumen los beneficios sociales en las distintas instalaciones y países:

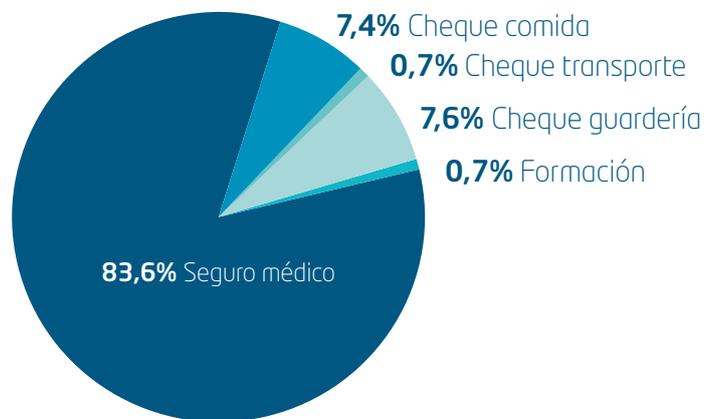
Seguro de vida e invalidez: del que se benefician el 100% de los empleados de las instalaciones de España, Brasil, Polonia, Portugal, EE.UU., Reino Unido y México, y parcialmente los empleados de Rusia. Asimismo Portugal y Rusia no incluyen incapacidad o invalidez en su cobertura.

Seguro médico: algunas plantas disponen de servicio médico para el 100% de los empleados como en Alemania, Brasil, Polonia, Reino Unido y Turquía. Las plantas de Argentina, México, Portugal, EE.UU. y Rusia disponen de seguro médico, pero no cubre al total de la plantilla.

Ayuda al comedor y/o la ayuda al transporte: se dispone de servicio de comedor en Argentina, Alemania, Brasil, Cepas, México, Colombia, EE.UU., Rusia y Portugal. Respecto al transporte, bien con autobús de empresa o mediante ayuda al transporte se benefician los países de Argentina, Brasil, Burgos, Cepas, México, Rusia, República Checa y Portugal. Asimismo, en algunos países la dirección comercial utiliza vehículos de empresa.

Plan de Retribución Flexible: Los empleados de España disponen del Plan de Retribución Flexible (en adelante PRF), que ofrece la oportunidad de incorporar dentro del paquete retributivo distintos productos que ofrecen ventajas fiscales y laborales, permitiendo a cada cual ajustarla a sus necesidades personales.

Actualmente los servicios ofertados son: ticket guardería, ticket restaurante, ticket transporte y compra de equipos informáticos. En 2015, el PRF contó con 420 empleados adheridos, distribuidos tal y como se resume a continuación:



La política general de Gonvarri no incluye entre sus beneficios sociales los fondos de pensiones, ni los planes de jubilación. Estos están disponibles en algunos países, bien por obligaciones derivadas de la legislación local o bien por ser compromisos históricos. En cualquier caso, son casos muy puntuales y poco relevantes en el conjunto de la compañía (G4-EC3).

Además en los distintos países se han desarrollado iniciativas locales, como por ejemplo:

- En **Alemania** se dispone de los denominados "health bonus" son bonificaciones económicas para los empleados que no enfermen en cada trimestre y los "child birth bonus", por cada nacimiento.

- En **Argentina** se entrega un presente a las mujeres el "Día de la Mujer", una rosa el "Día de la primavera" y un presente por cada nacimiento. Además de un presente a toda la plantilla en Pascua, subvenciones para cursos externos, y premios por las ideas de mejora presentadas. A final de año se realiza un almuerzo para todos los trabajadores, con un sorteo y una caja de regalo.
- En **México** los empleados reciben un día libre en su cumpleaños, se entrega un presente en cada maternidad/paternidad, en algunos casos se subvencionan becas de formación y se da una ayuda por matrimonio o por fallecimiento de un familiar directo.
- En **Portugal** se obsequia con una cesta de empresa en navidad y un regalo a los empleados que tengan hijos menores de 12 años. Este hecho se hace extensivo en Pascua, donde se obsequia a todos los trabajadores con una bolsa de almendras.
- En **España** también se obsequia a los empleados con una cesta de empresa y con un evento festivo a cierre de ejercicio. Además, Gonvarri Barcelona esta suscrito a una plataforma de espectáculos que aplica descuentos a los empleados que quieran acceder y ofrece tickets gasolina con una periodicidad anual. Gonvarri Tarragona ofrece a sus trabajadores la posibilidad de poder disfrutar de las instalaciones del Estival Park, con gimnasio, piscina y spa.
- **México** otorga 45 días adicionales para las bajas por maternidad a lo que establece la ley, pudiendo elegir entre antes o después del nacimiento. Asimismo dispone de planes de previsión social que contempla beneficios adicionales a los empleados y numerosas actividades relacionadas con la seguridad y salud de los empleados y sus familias, obtención de becas, servicio de guardería, información sobre subsidios, excursiones y eventos, etc.
- **Rusia** ofrece la participación en excursiones, eventos deportivos, etc.
- **Reino Unido:** Participa en el Cycleplus/cycle2work, es un esquema aprobado gobierno que le permite alquilar una bicicleta y el equipo de seguridad para su uso, lo que supone un importante ahorro.

Representación y diálogo con los empleados

(DMA, G4-LA4)

Para enmarcar adecuadamente las relaciones laborales, la compañía dispone de convenios colectivos o acuerdos equivalentes específicos para regular los aspectos relacionados con la gestión de personas. Estos recogen los derechos y obligaciones de los profesionales de acuerdo a la legislación y los requisitos locales.

- El 67% del total de empleados está acogido a "convenios colectivos sectoriales o acuerdos similares" conformes a la legislación, las costumbres y prácticas locales.

En la tabla siguiente se indica el porcentaje local de empleados cubiertos por este tipo de acuerdos:

País	% empleados cubiertos
Alemania	85%
Argentina	58%
Brasil	100%
España	98%
México	49%
Portugal	84%
Reino Unido	91%

*El resto de países no dispone de convenio colectivo

- En EE.UU esta fórmula se sustituye por un "Handbook" que cubre al 100% de los empleados, lo que corresponde al 4% de la plantilla total.

El "Handbook" es una guía que recoge las condiciones laborales, contiene pautas de conducta que se adaptan al contexto y a los requerimientos legales locales indicado los derechos y deberes de los empleados en aspectos relacionados con procesos de selección, horarios, bajas, salarios, beneficios sociales, vacaciones etc.

- En el resto de países se aplica la normativa laboral propia del mismo y corresponde al 29% restante. Además de otro tipo de obligaciones y referencias, como por ejemplo, el "Pacto de Empresa" en España y el "Union pay negotiation" en Reino Unido.

No se han identificado centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, en las instalaciones en operación. (G4-HR4)



Comunicación

(G4-LA4)

INTERNA

El modelo de comunicación interna de Gonvarri Steel Services responde a las necesidades de un equipo multinacional y habituado a desplazamientos periódicos. Entre otros canales destacamos:

Leading the Change: la intranet corporativa "Leading the Change" contribuye a impulsar el diálogo entre la dirección y todos los empleados a través de una red social con aplicaciones para compartir/adquirir información y conocimientos, además de desarrollar el trabajo en equipo y el orgullo de pertenencia. Durante el ejercicio 2015, la intranet recibió 1.010 visitas, con un total de 681.972 páginas vistas.

Reuniones con el CEO: otra iniciativa de comunicación interna son las reuniones entre el CEO y todos los empleados que tienen el fin de dar respuesta a las inquietudes y comunicar aspectos clave de la estrategia de la compañía.

Sistema de Producción Gonvarri (SPG): SPG se ha implantado paulatinamente en las fábricas, ya que contribuye a alcanzar los objetivos, a incrementar la competitividad y a la mejora continua de los procesos.

El SPG busca eliminar las ineficiencias operativas (defectos, sobreproducción, movimientos inútiles, procesos innecesarios etc.) a través de una serie de mejoras técnicas que llevan a la excelencia.

Lideradas por un grupo de Coordinadores SPG, todos los empleados son invitados a participar y aportar ideas de mejora que contribuyan a optimizar los procesos, faciliten el trabajo e incrementen el rendimiento. Estas ideas son evaluadas y aquellas más relevantes son, además, premiadas.

A continuación se resumen los principales resultados en 2015:

- Casi 2.800 empleados han participado en rutinas SPG.
- 22.194 horas en formación o talleres SPG.
- 807 workshops (5S, LO, STDW, SMED, VSM, TPM, CTP..).
- 364 GRP cerrados (Grupos de Resolución de problemas).
- 4.529 Ideas de Mejora emitidas.

Cambios operativos: aunque no se dispone de un procedimiento formal que establezca un plazo mínimo de preaviso para comunicar a los cambios operativos a los empleados, ante cualquier modificación o noticia relevante, el CEO procede a informar a los empleados mediante email. (G4-LA4).

EXTERNA

Los asuntos relevantes son publicados a través de la web y los medios (prensa, radio, etc.). Además en la web también se muestran los asuntos relacionados con la sostenibilidad, como la Memoria, el Código Ético y de Conducta e información general sobre la cultura corporativa. El 2015, la web fue visitada 96.231 veces con un total de 73.942 usuarios.

La compañía también cuenta con varios canales sociales (Twitter, LinkedIn, YouTube, etc.), destinados a tener un diálogo más ágil y fluido con sus grupos de interés. La participación en estos canales se muestra en la Parte I de la memoria en los indicadores de materialidad (de G4-18 a G4-27).

Durante el ejercicio 2015, la intranet recibió 1.010 visitas, con un total de 681.972 páginas vistas.

<<<

Enfoque de gestión (DMA)

Gonvarri Steel Services considera una prioridad la seguridad y salud de sus empleados, así como la de todos los que trabajan en sus fábricas y oficinas. Este compromiso se plasma en la Política de Seguridad, Salud y en el Código Ético y de Conducta, ambos de obligado cumplimiento y aplicables a todos los profesionales de la compañía.

La gestión de la seguridad y salud se organiza siguiendo las pautas establecidas en la norma OHSAS 18001. El sistema de gestión recoge formalmente a través de los manuales, procedimientos e instrucciones las especificaciones sobre los equipos de protección individual (EPI) disponibles para todos los empleados, la formación, la comunicación sobre accidentes y las inspecciones periódicas, entre otros. Asimismo, Gonvarri Steel Services realiza un seguimiento preciso y regular de las condiciones de seguridad y salud de sus operaciones, para poder mejorar su gestión gracias a la rápida detección de posibles incidencias.

^
^
^
Gonvarri Steel Services considera una prioridad la seguridad y salud de sus empleados, así como la de todos los que trabajan en sus fábricas y oficinas.

En esta línea, el 81,4 % de las instalaciones en operación están certificadas bajo esta norma por un organismo acreditado y el resto se encuentra en proceso de diseño e implantación, para obtener próximamente la certificación.

Basándose en la premisa de que "todos los accidentes son evitables"; Gonvarri Steel Services trabaja para eliminar o mitigar en la medida de lo posible los riesgos a través de los siguientes enfoques:

Análisis de riesgos

A través de la Evaluación de Riesgos Laborales se identifican y cuantifican los diversos riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

En 2015 se identificaron 22 puestos de trabajos y 126 trabajadores expuestos a dichos riesgos, en su mayoría en Gonvarri Colombia y Steel & Alloy. Ninguno de los riesgos identificados conlleva un riesgo de enfermedad profesional. (G4-LA7).

Para minimizar los riesgos y mejorar la seguridad de los profesionales en el desempeño de su actividad, se definieron las adecuadas instrucciones y medidas preventivas.

Además, todas las instalaciones tienen definidos los planes de emergencia/adecuación acordes con su actividad, sus dimensiones y su entorno. Anualmente se realizan simulacros de emergencia relacionados con diversos aspectos de riesgo, para estar preparados ante posibles incidentes que puedan presentarse como incendios o derrames.

Formación y concienciación de los empleados

Antes de incorporarse a la empresa o a un nuevo puesto de trabajo, todos los trabajadores reciben una formación en materia de prevención de riesgos acorde a su categoría y funciones, para conocer sus deberes y responsabilidades al respecto. Esta exigencia se aplica también a las subcontratas, que antes de operar en las instalaciones, deben disponer de la formación reglamentaria garantizando los estándares de calidad y minimizando el riesgo de accidente/incidente.

Además los empleados reciben formaciones adicionales para afianzar y actualizar sus conocimientos en materia de prevención de riesgos. En 2015 se impartieron 26.085 horas de formación en seguridad y salud, unas 8,9 horas por empleado.

El enfoque adoptado hace que la cultura preventiva esté muy arraigada entre todos los empleados. Este aspecto se vio claramente reflejado tanto la encuesta de clima laboral global, como en el estudio de materialidad realizados en 2015, donde la seguridad y salud fue el tema más valorado.



Simulacro de primeros auxilios. Gonvauto Navarra

Gonvauto Navarra celebró una jornada formativa relacionada con los simulacros de emergencia. Así como otros años esta formación ha estado relacionada con la lucha contra incendios, este año, se ha querido orientar hacia los primeros auxilios.

La acción formativa fue impartida por un bombero en activo y previamente a la realización del simulacro, varios trabajadores recibieron un curso teórico-práctico de primeros auxilios, para poner en práctica durante el desarrollo del simulacro.

Los trabajadores recibieron formación sobre la conducta PAS (Proteger-Alertar-Socorrer) y sobre una RCP básica, incluyendo el uso del DESA (Desfibrilador semiautomático). Además ocho de sus empleados se encuentran formados y autorizados para su uso.



El objetivo principal del simulacro es reducir lo máximo posible los daños a personas e instalaciones en caso de una emergencia.

Concretamente la situación simulada fue la de un trabajador que recibía una descarga mientras manipulaba un cuadro eléctrico, lo que le provocaba una parada cardiorrespiratoria. Participaron todos los responsables de emergencias de Gonvauto Navarra.

Plan de bienestar laboral en Gonvarri Colombia

Dentro del plan de "Bienestar Laboral" para familias y empleados, en abril se celebró la "Jornada de Salud Oral", orientada a la prevención de la salud para empleados y grupos familiares. A través de un equipo de odontólogos se realizó la revisión bucal de los empleados que así lo solicitaron, contribuyendo a fomentar su bienestar personal, familiar y laboral.



Gestión y organización de la seguridad y salud (DMA)

El modelo de Gonvarri Steel Services se fundamenta en la prevención integrada de acuerdo a su Política de Seguridad y Salud.

Este modelo implica a todos los responsables de la línea de mando, llegando también a la dirección de las plantas, quien es directamente responsable del seguimiento de los planes y programas de seguridad y salud. Las responsabilidades y funciones están documentadas en los procesos técnicos, en la organización del trabajo, y en toda la línea jerárquica de la empresa, considerando siempre en la toma de decisiones la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

En cada planta existen trabajadores designados para la gestión seguridad y salud, con formación superior al respecto. Y, según el tamaño y las necesidades de la planta, estos tienen o bien exclusividad para las labores de seguridad y salud laboral o bien comparten esta actividad con otras en materia de RRHH y/o Medio Ambiente.

La labor de vigilancia y control de la salud relativa a la exposición de los trabajadores a los riesgos en sus respectivos puestos de trabajo está externalizada, apoyándose en distintos servicios médicos según lo disponga la legislación local al respecto.

Además, la compañía entiende que la buena salud de los trabajadores equivale a mayor rendimiento, sea físico o intelectual y una reducción de las ausencias consecuencia de las enfermedades derivadas de la mala alimentación o del deficiente ejercicio físico. Por ello fomentamos entre los empleados, la participación en actividades deportivas y las campañas de hábitos saludables.



La Rock 'n' Roll Madrid - Maratón 2015

Un equipo formado por 35 corredores participó en la Madrid Rock 'n' Roll 2015. A pesar de las malas condiciones meteorológicas durante la carrera, los participantes salieron desde la Plaza de Cibeles dispuestos a cumplir su reto, por delante, kilómetros de esfuerzo y entrega hasta la línea de meta que fue cruzada por todos ellos.

Iniciativas en materia de seguridad y salud

Gonvarri Steel Services considera que una fuerte cultura corporativa en materia de seguridad y salud y un buen ambiente laboral son esenciales. Esto no sólo se aplica a la salud de los trabajadores, también repercuten positivamente en su productividad, su motivación, la satisfacción laboral y su calidad de vida.

Para reforzar esta cultura, se han realizado e implantado diversas iniciativas, entre las que destacan por su importancia:

Un paso adelante

En 2007 se desarrolló e implantó el programa "Un Paso Adelante". Su objetivo es reforzar la cultura de concienciación y prevención integrada y, con ello, considerar la seguridad como un requisito ineludible para contribuir a evitar los accidentes e incidentes surgidos por comportamientos incorrectos del personal. Esta exigencia también se extiende a las empresas subcontratadas.

Este programa tiene como objetivo ir más allá del cumplimiento de los requisitos legales y disponer de entornos de trabajo seguros, a través del desarrollo de la: comunicación, formación y seguimiento de los indicadores de seguridad y salud.

A través de "Un Paso Adelante", se coordina la seguridad de las plantas bajo los principios siguientes:

Globalidad Bonus Malus
Consistencia Preeminencia
Proactividad Inmediatez

A través de estas iniciativas, se ha conseguido reducir los índices de accidentalidad y frecuencia globales año tras año.



Proyecto Hábitos Saludables

Gonvarri Steel Services considera los buenos hábitos son fundamentales para la salud de los empleados. Por ello, en 2015 se desarrolló el "Proyecto Hábitos Saludables".

El proyecto contribuye a mejorar la calidad de vida de los empleados y a sensibilizarlos, especialmente incidiendo en la dimensión preventiva de su salud. De la misma manera, se incorporaron alternativas que les ayuden a lograr el equilibrio en su vida personal y contribuyan a recordarles por qué es importante llevar un estilo de vida saludable. Con este fin, el proyecto contó con el apoyo de la Fundación Juan XXIII, colaborador clave en la política de Acción Social.



Los objetivos del proyecto son:

- Sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de una alimentación equilibrada y la relación entre ésta y su estado de salud.
- Hacerles llegar recomendaciones básicas para promover hábitos saludables en el ámbito personal, con un tono cercano, eminentemente práctico.
- Mejorar el conocimiento de los empleados de los factores que están implicados en su salud, dándoles formación sobre estos y la implementación de hábitos relacionados.
- Potenciar el conocimiento de alternativas saludables como la agricultura ecológica.
- Mantener la activación de los mensajes de promoción de la salud de forma continuada, intentando de esta forma modificar hábitos nocivos.

10 Reglas de oro

Las "10 Reglas de Oro", se componen 10 hitos básicos, cuya difusión y cumplimiento es obligatorio en todas las instalaciones de la compañía.

Su difusión y escrupuloso cumplimiento son obligatorios, tanto para el personal propio, como para las subcontratas. Se basa en el principio de que "No se admitirán en modo alguno, comportamientos inseguros" que puedan tener consecuencias sobre la seguridad propia o de los compañeros, debiéndose respetar escrupulosamente las instrucciones expresadas por la empresa.



Día Mundial de la Seguridad & Salud Laboral

El 28 de abril, con motivo de la celebración del Día Mundial de la Seguridad & Salud Laboral, Gonvarri Steel Services anunció el lanzamiento de una nueva campaña para todas sus plantas.

Bajo el lema "Únete a la construcción de una cultura de la prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo" tuvo por objetivo fomentar una cultura preventiva real en todos los niveles de la organización.

La campaña se inició el 26 de mayo mediante un concurso de fotos donde las distintas plantas presentaron fotos representativas de cada una de las "10 Reglas de oro de seguridad y salud" (además de dos categorías creadas para el personal de oficinas). Las fotos fueron valoradas mediante la intranet corporativa por todos los trabajadores que así lo desearon.

Finalmente se premió, por un lado, a las fotos más votadas de cada categoría y, por otro, a la planta con mayor participación, resultando en este caso ganadora Gonvarri Colombia.

A continuación se muestran las fotografías ganadoras de cada categoría:



- 1 Acceso y tránsito: AMG Paraná.
- 2 Orden y limpieza: Steel & Alloy.
- 3 Respeto a las instrucciones de seguridad y uso de EPI's: Gonvarri Kaluga.
- 4 Autorización explícita para realizar los trabajos especiales: Gonvarri Burgos.
- 5 Responsabilidad en el rearme de equipos: Gonvarri Burgos.
- 6 Notificación de Sucesos y anomalías: Gonvarri Burgos.
- 7 Planificación previa de los trabajos: AMG Paraná.
- 8 Riesgo de corte con chapa: Gonvarri Burgos.
- 9 Accionamiento de equipos: Gonvarri Burgos.
- 10 Intervención en el interior de los equipos: Gonvarri Burgos.
- 11 Ergonomía en el lugar de trabajo: Gonvarri Burgos.
- 12 Evacuación en caso de emergencia: AMG Paraná.

Comunicación

(G4-LA5)

En Gonvarri Steel Services se han establecido diversas vías de comunicación que facilitan un flujo bidireccional permitiendo la información y la participación directa de todo el personal propio y ajeno en temas relativo a seguridad y salud.

Este flujo se coordina y gestiona directamente desde las plantas, a través de reuniones periódicas de seguridad, y tiene por responsable al Director de cada centro, permitiendo agilizar la burocracia y priorizar los aspectos más relevantes de forma rápida y transparente.

Además trimestralmente se celebra el Comité de seguridad y salud. Este Comité está constituido por los delegados de prevención y por responsables de la dirección y en él se tratan aspectos relacionados con la seguridad y salud y la mitigación de los potenciales riesgos o accidentes laborales. Los delegados de prevención son elegidos por los trabajadores para representarlos y ejercen su derecho a voto. (G4-LA8).

En EE.UU. en 2015 por diferentes motivos no se reunieron los comités de seguridad y salud. En 2016 se están redefiniendo.

En la tabla adjunta se resume el porcentaje de representación de los empleados en los Comités de seguridad y salud por país (G4-LA5):

País	% de representación de los empleados*
Alemania	100
Brasil	100
Colombia	100
España	100
México	100
Polonia	100
Portugal	100
Reino Unido	100
República Checa	100
Rusia	100
Turquía	100

*Referido al total de empleados sin incluir el comité de dirección. No se incluye información sobre Argentina.

Además de la comunicación directa, existen otros cauces de comunicación que fomentan la consulta y la participación de los trabajadores como los comités de Dirección de Seguridad, el foro de seguridad y salud de la intranet corporativa, las reuniones participativas, los procesos de identificación de peligros y los paneles informativos en las fábricas.

La comunicación a nivel interno se realiza siguiendo el procedimiento, comunicando las características y el momento de ocurrencia, el lugar y las consecuencias de los accidentes/incidentes

Indicadores de seguimiento

(G4-LA6)

En Gonvarri Steel Services, se realiza un exhaustivo seguimiento de los indicadores relacionados con los accidentes, tanto propios como en subcontratas. Asimismo, considera muy importante el seguimiento de los "incidentes" en las plantas, ya que le permiten establecer medidas preventivas y, con ello, continuar mejorando la seguridad y el ambiente de trabajo de los profesionales.

Balance

En 2015 se han producido un total de 74 accidentes con baja y 327 accidentes sin baja. Su distribución se muestra a continuación:

	Accidentes con baja		Accidentes sin baja	
	H	M	H	M
Personal propio	50	1	265	2
Personal ajeno	23	0	53	1
Total	73	1	318	3

A continuación se detallan las tasas de accidentes sufridos en cada uno de los países en los que la compañía está presente:

País	Tasa de accidentes con baja				Tasa de accidentes sin baja			
	Personal propio		Personal ajeno		Personal propio		Personal ajeno	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Alemania	20,9	0,0	66,6	NA	48,8	0,0	233,2	NA
Argentina	35,0	0,0	0,0	NA	23,4	0,0	0,0	NA
Brasil	0,0	0,0	98,1	NA	17,7	0,0	49,0	NA
Colombia	2,6	0,0	29,6	0,0	23,2	0,0	41,5	0,0
España	12,1	4,7	13,6	0,0	95,5	9,5	56,5	0,0
EE.UU.	0,0	0,0	NA	NA	0,0	0,0	NA	NA
México	0,0	0,0	0,0	0,0	11,9	0,0	31,1	0,0
Polonia	31,6	0,0	NA	NA	10,5	0,0	NA	NA
Portugal	18,7	0,0	0,0	NA	46,7	0,0	257,2	NA
Reino Unido	6,0	0,0	0,0	NA	65,9	0,0	0,0	NA
República Checa	52,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rusia	0,0	0,0	0,0	NA	43,5	0,0	0,0	NA
Turquía	17,7	0,0	27,4	NA	0,0	0,0	0,0	NA
Total	10,22	1,51	20,78	0,00	54,19	3,02	53,32	29,28

Tasa: Accidentes con baja / horas trabajadas por 1.000.000
Tasa: Accidentes sin baja / horas trabajadas por 1.000.000

En 2015 no se han registrado enfermedades profesionales, por lo que la tasa de enfermedades profesionales por empleado es de 0,00.

En cuanto a accidentes mortales, lamentamos la muerte de un hombre de una subcontrata en Gonvarri Tarragona por una caída en altura al realizar unas obras de reparación.

Días perdidos por accidente

Los accidentes registrados han significado la pérdida de 1.280,38 jornadas laborales, que corresponden en un 94,5% a hombres y en un 5,5% a mujeres.

A continuación se detalla la tasa media de días perdidos por accidente laboral y empleado en 2015.

Tasa de días perdidos por accidente (personal propio)		
País	H	M
Alemania	313,8	0,0
Argentina	934,2	0,0
Brasil	0,0	0,0
Colombia	91,6	0,0
España	343,6	335,8
EE.UU.	0,0	0,0
México	0,0	0,0
Polonia	1.494,5	0,0
Portugal	338,9	0,0
Reino Unido	41,9	0,0
República Checa	364,6	0,0
Rusia	0,0	0,0
Turquía	17,7	0,0
Total	227,7	107,2

Tasa: (nº días perdidos por accidentes) / horas trabajadas por 1.000.000

Respecto a la comunicación de accidentes leves, graves, muy graves o fallecimientos que ocurran en las instalaciones se notificarán externamente siguiendo los canales de comunicación establecidos y las obligaciones y plazos definidos por la autoridad competente.

Días perdidos por absentismo

En 2015 se han perdido un total de 17.783,69 días por absentismo, correspondientes en un 88,3% a hombres y en un 11,6% a mujeres.

La tasa media de días perdidos por empleado y país, se muestra en la siguiente tabla.

Tasa de días perdidos por absentismo (personal propio)		
País	H	M
Alemania	0,0	0,0
Argentina	10.018,9	3.767,8
Brasil	2.257,3	796,4
Colombia	1.352,7	982,2
España	4.252,3	2.723,0
EE.UU.	966,6	2.063,3
México	213,8	0,0
Polonia	0,0	0,0
Portugal	21.542,7	34.332,6
Reino Unido	5.953,0	2.385,1
República Checa	0,0	156,2
Rusia	0,0	0,0
Turquía	0,0	0,0
Total	3.272,9	3.053,0

Tasa: (nº días perdidos por otras causas+días perdidos por accidentes) / horas trabajadas por 1.000.000

Gonvauto Puebla recibe el reconocimiento Empresa Segura

El 9 de julio, la planta de Gonvauto Puebla, recibió el reconocimiento de Empresa Segura por parte del Gobierno de la República Mexicana.

A través de la Delegada de la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, Dña Vanessa Barahona de la Rosa, se otorgó este reconocimiento que forma parte del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud del Trabajo (PASST), y que engloba tres niveles:

- 1 Cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo
- 2 Acciones de mejora continua
- 3 Logros en la administración de la seguridad y salud en el trabajo

Gonvauto Puebla se encuentra dentro del máximo nivel posible, el 3, donde únicamente 11 de las 1.800 empresas existentes en Puebla han logrado este reconocimiento.

Enfoque de gestión (DMA)

Gonvarri Steel Services contribuye a la creación de valor en la economía local a través de distintos enfoques que buscan reforzar y consolidar el tejido empresarial de la zona.

Los principales puntos de esta contribución en 2015 son:

- **Valor económico distribuido**, que ascendieron a 2.272 millones de euros.
- **Compras a proveedores locales**, que correspondieron al **71% de las compras totales** suponiendo un gasto de 1.608 millones de euros e impactando positivamente en el desarrollo de la economía local.
- **Empleo que creado y mantenido**, en el ejercicio Gonvarri Steel Services contó con 2.930 empleados, de los cuales un 95,3% tienen nacionalidad local.
- **Pago de impuestos y cotizaciones**, que supusieron **42.419 miles de euros**.

Proveedores locales

La mayoría de las compras, a excepción de las compras de materias primas, se realizan a nivel local, entendiéndose como local, las pertenecientes al mismo país en el que se ubican las instalaciones. Esto permite contribuir a la generación de empleo local indirecto en la cadena de valor y reducir las emisiones de CO₂ derivadas del transporte.

En 2015 el gasto en proveedores locales alcanzó un total de 1.608 millones de euros.

Destacan los programas de desarrollo con la comunidad local en las instalaciones de Madrid, Colombia y Brasil (11%). El resto realizan acciones puntuales, tal y como se muestra en el capítulo, pero no se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impacto y participación de la comunidad local (G4-S01).

No se han identificado impactos negativos significativos, reales o potenciales sobre la comunidad local, derivados de las instalaciones de Gonvarri (G4-S02), ni se han recibido o presentado reclamaciones sobre impactos sociales en el ejercicio (G4-S011).

Generación de empleo

En 2015, Gonvarri Steel Services empleó de forma directa a 2.930 profesionales de los cuales el 90,8% tiene un contrato indefinido y el 95,3% es de origen local.

Esta estabilidad también contribuye a estimular la economía y, atendiendo a sus previsiones de crecimiento y expansión, por ello, la compañía espera seguir creando más empleo. En este ejercicio los gastos salariales acompañados de otros gastos sociales han supuesto 94.528 miles de euros.

Pago de tasas y tributos

Por otro lado, los municipios o regiones en los que Gonvarri tiene presencia, perciben ingresos en concepto de tasas, cánones e impuestos, los cuales contribuyen en la mejora de la calidad de vida y los servicios de los habitantes de la zona. En 2015 se abonaron en torno a 42.419 miles de euros en tributos locales tal y como se detalla a continuación:

Impuestos por país	miles de euros
Alemania	1.205
Argentina	3.013
Brasil	1.865
Colombia	1.158
España	29.634
Estados Unidos	-899
México	-914
Reino Unido	1.933
Rusia	1.580
Portugal	2.731
Polonia	1.590
Rep. Checa	-41
Turquía	-792
Otros	355
TOTAL	42.419

*En la categoría "Otros" se incluyen oficinas o almacenes de escasa relevancia que no se incluyen en el alcance de la memoria.

Creando valor en la comunidad local

Gonvarri Steel Services considera que la creación de valor en la sociedad es una obligación con el entorno en el que opera. Además, mediante sus productos y servicios busca contribuir a responder a los desafíos sociales que se plantean globalmente. Para lograr este objetivo, trata de alinear la colaboración social con la actividad empresarial, implicándose directamente con las comunidades en las que opera.

En esta línea, la compañía contribuye al desarrollo local mediante diversas iniciativas entre las que destacan:

- El compromiso con la seguridad vial desde una doble vertiente: a través de los innovadores productos desarrollados en materia de seguridad vial por la división de "Road Steel" y a través de la sensibilización derivada del proyecto "Emotional Driving".
- El desarrollo de nuevos productos que contribuyen a la reducción de emisiones y a la mitigación del cambio climático.
- La acción social y la colaboración con distintas asociaciones.
- La pertenencia a asociaciones industriales locales.
- La relación con las administraciones públicas.

A continuación se resumen las iniciativas más relevantes realizadas en 2015.

Compromiso con la seguridad vial

Casi un tercio de los accidentes laborales mortales son accidentes de tráfico y el 60% se produce en trayectos laborales (de lunes a viernes y entre las 8 de la mañana y las 8 de la tarde). Fuente: DGT.

Para reducir estos accidentes tanto en número como en gravedad, existen dos posibles vías de actuación: una sobre la seguridad vial pasiva (mejoría de las condiciones del firme, colocación de sistemas de contención para motoristas y optimización de la señalización) y otra sobre la concienciación de los conductores (aumentándola para multiplicar los comportamientos más seguros al volante).

La plantilla de Gonvarri Steel Services realiza más de 5 millones de desplazamientos al año, la mayoría en coche. Además, el 78% de los empleados utiliza el coche al menos en dos trayectos diarios para ir y volver del centro de trabajo. Del porcentaje restante, la mayor parte usa el transporte público.

Debido a la alta frecuencia de uso del coche como medio de transporte entre el personal, la compañía consideró necesario desarrollar una campaña de sensibilización sobre conducción segura, incidiendo en la dimensión preventiva.

Mejora en los sistemas de contención: Road Steel

La Road Steel es una división dedicada a la producción de equipamiento vial, localizada en las plantas de Hiasa, Çepas y Gonvarri Colombia. En esta división se investigan, diseñan, desarrollan, fabrican, instalan y comercializan productos para el equipamiento vial, encaminados a mejorar la protección en las carreteras y a minimizar los posibles daños en caso de impacto.

Entre los productos desarrollados destaca una amplia gama de sistemas de contención de vehículos incluyendo: barreras de seguridad metálicas, pretiles de puente metálicos, barreras estéticas de madera y acero, atenuadores de impactos, terminales de barreras y sistemas para protección de motociclistas (SPMs). Todos ellos se caracterizan por su alto nivel de seguridad validado y conforme a las normativas en vigor por la eficacia de su comportamiento, por su permanente innovación y por su cuidada calidad y durabilidad.

Proyecto de innovación ABECATIM Innterconecta. HIASA

El objetivo principal del proyecto ABECATIM es el desarrollo de un sistema inteligente de absorción de energía cinética en atenuadores de impacto. Aplicando las últimas tecnologías en detección, cualificación y respuesta ante accidentes, este sistema es capaz de contener y reducir la gravedad de los impactos en caso de accidente y de informar del mismo en tiempo real, con una doble finalidad:

- reducir el número de víctimas mortales en carretera por salida de la vía mediante la puesta en marcha de procedimientos de emergencia.
- aligerar el impacto económico que suponen para la Hacienda Pública aquellos vehículos que, tras sufrir una salida leve de la vía no notifican el deterioro sobre el equipamiento vial, permitiendo la identificación del vehículo causante del siniestro.

Para alcanzar esta meta se desarrollarán los siguientes aspectos:

- **sistema de absorción de energía**, para su aplicación en atenuadores de impactos.
- **microelectrónica y sensórica del atenuador de impactos** que permita recoger datos de los distintos sensores y generar eventos o alarmas.
- **modelos de decisión y extrapolación de resultados.**
- **sistema de telecomunicaciones y video** asociado a la infraestructura-vehículo.

En Road Steel se considera que el potencial mercado del proyecto es grande, estratégico e internacional.



Proyecto Emotional Driving

Como agente implicado en el sector vial, Gonvarri Steel Services tiene la responsabilidad contribuir a minimizar los impactos negativos en caso de accidente. Con el fin de fomentar la cultura preventiva en la seguridad vial, la compañía crea en 2014 el programa "Emotional Driving"

Emotional Driving se diseñó para motivar una conducción más segura, comenzando por los empleados (principales embajadores de este proyecto) y extendiéndose hacia otros grupos de interés, como clientes, proveedores, instituciones, etc. En este caso la compañía apostó por un enfoque innovador y alejado de las habituales campañas de prevención basadas en el miedo, la amenaza o la negatividad; centrándose en la concienciación a través de la emotividad, positividad y cercanía.

Además, con el objetivo de dar voz al colectivo de víctimas e impactar en el entorno más cercano (empleados) se firmó un acuerdo de colaboración con la Asociación para el Estudio de la Lesión Medular Espinal (AESLEME). Esta asociación fue la encargada de reforzar el componente emocional de programa mediante los testimonios, trágicos pero optimistas, de sus miembros.

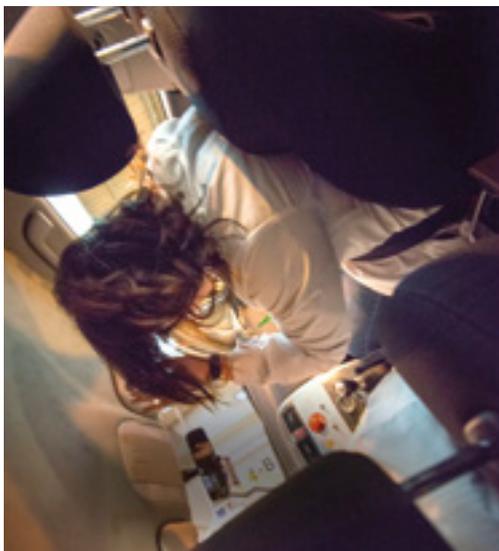
Para la elaboración de este programa se ha tenido en cuenta una combinación de los siguientes elementos:

- **elementos experienciales** (jornadas en las fábricas de Gonvarri Steel Services con simuladores de conducción y diversos relatos de víctimas, bomberos, policía, etc.).
- **aprendizaje** (cursos sobre seguridad vial facilitados por la Fundación Mapfre).
- **gamificación** (recompensa a la participación de los empleados mediante una donación solidaria en su nombre a AESLEME que en 2015 alcanzó los 20.000€).
- uso de **diversos formatos y canales de comunicación** para aumentar el impacto del mensaje entre los usuarios (newsletters, intranet, grupos de trabajo, material audiovisual, merchandising, campañas de marketing de guerrilla en las zonas comunes de los trabajadores, etc).



Además, Gonvarri puso a los usuarios en el centro de atención, convirtiéndolos en protagonistas mediante distintas acciones como el reto colaborativo "Emotional Driving Challenge". En esta acción, se apeló a las creencias y emociones de los usuarios para la conducción segura, invitándoles a ser los principales embajadores de la difusión de mensajes positivos relacionados con la conducción segura.

La participación e implicación de los equipos en las distintas jornadas esta doblemente motivada por el interés de ganar (en la fase de concurso) y porque todos los puntos acumulados en los juegos son canjeados y donados automáticamente a la asociación.



Los hitos más relevantes del programa en 2015 se resumen a continuación:

- Entre 2014 y 2015, casi 2.000 empleados vivieron la experiencia en España.
- El evento se celebró en las fábricas de Asturias, Navarra, Barcelona, Galicia, Tarragona, Valencia y Burgos.
- La tasa de participación fue superior al 95%, compartido con cientos de personas en cada edición.
- El grado de satisfacción manifestado fue de 9,1 sobre 10.
- Tasa de consumo de plataformas y redes internas (80% más de interacciones realizadas y 78% más de accesos a las plataformas de comunicación interna).
- En redes sociales se observó un incremento de impresiones e interacciones en Facebook, LinkedIn y Twitter.

<<<
Emotional Driving se diseñó para motivar una conducción más segura.

Una vez alcanzado el objetivo de incrementar la responsabilidad de las personas de la compañía al volante, se decidió trasladar este proyecto al resto de la sociedad.

Finalmente, consideramos que Emotional Driving es un proyecto que atrae y retiene talento por el interés que suscita y que incrementa el orgullo de pertenencia. Así se ha vivido en los diferentes eventos y ferias internacionales de negocios donde se presentó. También supone una excelente carta de presentación para los clientes.



Próximos pasos:

El programa "Emotional Driving" no termina aquí. En 2016 están previstas numerosas actuaciones al respecto, tal y como se resume a continuación:

- La internacionalización del proyecto. Empezando por las fábricas de Alemania y Colombia, un país especialmente sensible en seguridad vial por el alto índice de siniestralidad anual.
- La extensión del Proyecto a los hijos de los empleados con iniciativas de formación y prevención en materia de seguridad vial.

- La publicación del libro "Reflexiones para entender la seguridad vial con optimismo", que recoge testimonios de víctimas de accidentes de tráfico y de expertos en la materia, como el piloto Carlos Sainz.
- La creación de la "webserie Emotional Driving", compuesta por cuatro episodios protagonizados de forma desinteresada por cuatro de los autores del libro.
- El desarrollo e implantación de indicadores que permiten evaluar el desempeño y las acciones de mejora que se deben implementar de cara a cada nueva edición.
- La realización de una encuesta de movilidad para obtener información sobre el grado de penetración del programa.



Movilidad sostenible

El transporte es un importante emisor de gases de efecto invernadero que representa el 25% de las emisiones totales de CO₂ en la Unión Europea (Fuente: IDEA).

En este punto el peso de los vehículos es un aspecto determinante puesto que a menor peso de los mismos, menor consumo de combustible lo que resulta en una reducción de las emisiones asociadas.

Gonvarri Steel Services trabaja conjuntamente con el sector automoción, adecuando los procesos y desarrollando productos más ligeros mediante la utilización creciente del aluminio y de aceros de tercera generación.

Asimismo, empleado recursos naturales totalmente reciclables como el acero y aluminio, la compañía contribuye a un uso más racional de los mismos y a la reducción de la generación de residuos.

Acción social

Dentro de su compromiso con la creación de valor, Gonvarri Steel Services busca participar en proyectos de acción social, alineados con su negocio y cultura corporativa, que contribuyan de forma efectiva al bienestar de la Sociedad.

Con este fin, se han establecido diversos convenios de colaboración con organizaciones sin ánimo de lucro junto a las que se llevan a cabo actuaciones corporativas. Adicionalmente a nivel local, también se llevan a cabo iniciativas enfocadas a mejorar la calidad de vida de la comunidad local.

En 2015 la compañía apoyó económicamente a distintas asociaciones, fundaciones y proyectos con un total de 188.528€, distribuidos entre España (82,3%), Brasil (14,1%) y el resto entre Colombia, EEUU, Reino Unido y Turquía.

A continuación se destacan las iniciativas más significativas del ejercicio 2015.

Iniciativas corporativas

A nivel corporativo, Gonvarri colabora con diversas organizaciones ya descritas en el indicador G4-15. A continuación se resumen algunas de las actividades realizadas con estas organizaciones:



Fundación Juan XXIII para la discapacidad

En 2015, se han desarrollado las siguientes actividades en colaboración con esta fundación:

- **Campaña de hábitos saludables:** campaña de sensibilización realizada en las oficinas centrales de Madrid, en la que se publicó información diaria sobre hábitos de vida saludables y se partieron zumos y mandarinas procedentes de la Huerta de la Fundación.
- **Promoción del empleo de personas con capacidades especiales:** la Fundación cuenta con un centro especial de empleo del que la compañía es cliente, haciendo uso del alquiler de salas, de su servicio de catering, etc.



Fundación Lo Que De Verdad Importa

En 2015 se apoyó económicamente a esta Fundación, a los que se suma una inversión para el desarrollo de un curso on-line basado en los valores de la compañía.

Asimismo 133 profesionales de Gonvarri Steel Industries tuvieron la oportunidad de participar en diversos congresos motivacionales celebrados en distintas ciudades españolas, en los que se exponen historias de superación y éxito.

Finalmente 10 empleados asistieron al curso para el desarrollo de ideas emprendedoras, organizado por LQDVI.



Asociación para el Estudio de la Lesión Medular (AESLEME)

AESLEME colabora activamente en el programa Emotional Driving.

Además del apoyo económico, a través de Emotional Driving Challenge y la participación de los empleados en el reto on-line ¿Qué te motiva para conducir seguro?, se consiguieron 1.951 puntos, que la compañía convirtió en una donación adicional.



World Central Kitchen (WCK)

En 2015 se contribuyó económicamente a la financiación de sus proyectos de desarrollo local a través de la alimentación.

Iniciativas locales

A nivel local, las plantas de Gonvarri Steel Services han contribuido al desarrollo social de las comunidades en las que operan a través de la inversión directa y del patrocinio de iniciativas locales y la recogida de alimentos. A continuación se muestran algunos ejemplos de las acciones locales desarrolladas en 2015:

Campañas solidarias

Gonvarri Portugal

De forma continua, Gonvarri Portugal realiza campañas de donación de ropa, juguetes y libros para ayudar a las personas sin recursos. Asimismo, participa en una campaña de recogida de tapones promovida por la Asociación "Meninos de Oiro" que apoya niños en situación de riesgo.

En esta línea, en 2015 también se donó el mobiliario de oficina en desuso para que pudiese ser utilizado por terceros con escasos recursos.



Gonvauto Galicia

Se realizó la "IV Campaña Recogida de alimentos", ropa y juguetes a favor de los más desfavorecidos en colaboración con la Autoridad Portuaria - Cáritas (Marín).

Gonvarri Barcelona

Bajo el lema "Da vida a lo que no usas", la planta organizó con gran éxito una recogida de ropa y calzado en colaboración con "l' Armari Solidari", cuyo objetivo es cubrir las necesidades básicas de ropa y calzado de la localidad.



AMG Brasil

El proyecto enfocado a la mejora de la vida de los ancianos (Projeto Pela Vida do Idoso), se realiza en el Hospital de Erasto Gaertner, centro de excelencia en la prevención, diagnóstico y tratamiento del cáncer y está enfocado al bienestar de los pacientes de edad avanzada (más de 60 años). Los recursos (costes y servicios) tienen el objetivo de rehabilitar y recuperar su vitalidad con un buen tratamiento y propiciar su inclusión social al finalizar el mismo.

HIASA

En colaboración con la "Fundación Banco de Alimentos de Asturias", HIASA realizó una campaña solidaria denominada "Operación Kilo" con el objetivo de recoger comida para colectivos desfavorecidos. La campaña tuvo una duración de dos semanas y contó con la participación de todos los empleados de la planta.

Ferrodisa

Ferrodisa participó en una campaña de recogida de alimentos que se entregó al "Centro Solidario de Sagunto", responsable del comedor social de la comarca. De este modo, contribuyó a mejorar la situación alimenticia de unas 550 familias que no pueden cubrir sus necesidades básicas de alimentación.

Gonvauto Barcelona

La planta organizó una recogida de anillas de refrescos, las cuales están elaboradas de aluminio, material altamente reciclable, reutilizable y de vanguardia.

Esta campaña tuvo un doble objetivo; por un lado, concienciar sobre el impacto del consumo y contribuir a la mejora del medio ambiente mediante el reciclaje y, por otro, ayudar a la integración laboral para personas en situación de vulnerabilidad a través del proyecto "Digno de Ser", que ha diseñado una línea de bolsos sostenibles realizados con anillas de aluminio post-consumo provenientes de envases de bebidas gaseosas.



AMG Paraná y AMG Campinas

AMG Paraná y AMG Campinas participaron en dos campañas internas: Agasalho, con la que recopilamos y donamos 337 piezas de ropa y otra campaña de alimentos en la que se recogieron 3.650 kilos de alimentos para las personas sin recursos.

Campañas formativas y de apoyo a los jóvenes

Gonvarri Kaluga

En octubre los estudiantes universitarios de ingeniería mecánica de la Universidad Estatal de Tula visitaron la planta de Gonvarri Steel Services en Rusia. Estos pudieron comprobar cómo funcionan las diferentes líneas de producto y procesos técnicos.

Los distintos responsables de la planta, organizaron y acompañaron a los estudiantes con el objetivo de ofrecerles la mayor información posible, así como resolver las dudas que les pudieran surgir.

Al final de la jornada, los estudiantes manifestaron su satisfacción e incluso interés por poder trabajar en un futuro en la planta.

Gonvauto Galicia

En junio Gonvauto Galicia recibió la visita de ocho alumnos de primaria y secundaria de colegios gallegos con una capacidad intelectual superior a la media. Estos forman parte del "Programa Eureka", que tiene como objetivo el desarrollar las capacidades de los estudiantes potenciando sus intereses y motivaciones. Entre ellas, los niños que acudieron a la fábrica realizaban actividades relacionadas con la robótica, pudiendo observar de primera mano los procesos mecanizados de la planta y contaron con la colaboración de los distintos responsables para resolver aquellas dudas que les pudieran surgir.

Colaboración en la formación de jóvenes ingenieros

Gonvauto Barcelona, Gonvarri Barcelona y Gonvarri Tarragona recibieron la visita de seis jóvenes ingenieros de Gestamp Bizkaia con el objetivo de completar su formación.

Durante estas jornadas, los ingenieros recibieron formación teórica y práctica sobre la forma de trabajar de Gonvarri Steel Services y los principales procesos siderúrgicos y no siderúrgicos de dichas plantas, acompañados por los responsables que resolvieron las dudas que pudieran surgir.

Campañas deportivas



Oficinas centrales de Madrid

En diciembre tuvo lugar la Carrera de las Empresas 2015, que contó con más de 14.000 corredores de 800 empresas, batiendo de nuevo el récord de participantes, en la que los corredores de Gonvarri Steel Services disfrutaron de un gran día haciendo deporte.

Gonvarri Burgos

Gonvarri Burgos participó en un torneo de pádel solidario con el fin de ayudar a un niño burgalés de 6 años con una grave enfermedad.

En su tiempo de ocio, 24 trabajadores de la planta y varios voluntarios, se reunieron para pasar un buen rato por una buena causa y contribuir a la financiación del tratamiento que necesita Adrián.



Gonvauto Navarra

Gonvauto Navarra participó en la "III Edición de la Carrera de la Ciudadela de Pamplona", prueba que se encuentra enmarcada dentro del programa deportivo "Desafío Empresas", orientado a la participación de empresas navarras en busca de promover hábitos saludables a través del deporte.

Este año los representantes de Gonvauto Navarra participaron en la modalidad de "Run", alcanzando un meritorio tercer puesto en la categoría masculina por equipos. La prueba tiene un recorrido de 6 Km y participaron 203 corredores de 29 empresas navarras.

Campañas medioambientales y culturales

Gonvauto Puebla

Gonvauto Puebla firmó un acuerdo de colaboración con la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas para colaborar en el proyecto "Restauración, Protección y Conservación de los recursos naturales del Parque Nacional Iztaccíhuatl-Popocatepetl". En 2015 esto se materializó con un donativo de 29.008,50 dólares.



AMG Brasil

En 2015, las plantas de AMG Paraná y AMG Campinas desarrollaron 13 actuaciones entre las que se incluyen eventos culturales y sociales que movilizaron a un público directo estimado en 6.000 personas, con una inversión de cerca de R \$ 278 mil.

Además, estas actuaciones estuvieron presentes en la vida de los empleados y en las comunidades en las que opera la compañía.

Pertenencia a asociaciones

La participación en asociaciones y organismos es importante ya que permite estar al tanto de las tendencias, participar en consultas, estudios y grupos de trabajo sectoriales y contribuir a establecer un marco de referencia.

Las organizaciones industriales y otras asociaciones se detallan en el indicador G4- 16.

Colaboración local con administraciones públicas

Gonvarri Steel Services colabora con organismos públicos de forma desinteresada, estableciendo relaciones con las administraciones autonómicas y locales con total transparencia, siguiendo las pautas marcadas por el Código Ético. A continuación se resumen algunos ejemplos:

Jornada de CEOE: "Descubre Burgos: territorio industrial y tecnológico"

El 10 de junio Jon Riberas, Presidente de Gonvarri Steel Services, participó en esta jornada organizada por la CEOE y la Confederación de Asociaciones Empresariales de Burgos (FAE), ante más de 100 empresarios y directivos, representantes de fondos de inversión, asesores de embajadas y cámaras de comercio extranjeras en España.

Durante el encuentro los empresarios burgaleses con proyección internacional o multinacionales asentadas en la ciudad, han destacado el potencial de Burgos para la industria y la tecnología.

Jon Riberas cerró esta jornada acompañado en la mesa por el Presidente de FAE, abordando las posibilidades que ofrece la localización burgalesa para la exportación.

HIASA participa en el III Foro de Competitividad Empresarial

El pasado 9 de octubre tuvo lugar la tercera edición del Foro de Competitividad Empresarial organizado por la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) en Asturias.

En esta ocasión, el foro se centró en 'la especialización inteligente como palanca de la competitividad', donde acudieron representantes del gobierno local y de algunas empresas presentes en la región.

La jornada contó con la participación de Fernando Castró, General Manager de la División Metal Structures, que realizó una radiografía del sector en la que expresó la necesidad de actualizar los medios productivos, mejorar las comunicaciones, solucionar los elevados costes energéticos y crear una marca de productos innovadores.

La compañía colabora con organismos públicos de forma desinteresada.

<<<

Gonvarri y Gonvauto Barcelona reciben a representantes del Ayuntamiento de Castellbisbal

El Departamento de Promoción Económica del Ayuntamiento de Castellbisbal tiene como objetivo potenciar el crecimiento, colaboración y consolidación del tejido empresarial del municipio, para mejorar la competitividad de la estructura empresarial local. Con este propósito, se concertó una visita a las plantas de Gonvarri y Gonvauto.

Durante la mañana se visitaron las plantas y se pudieron mostrar las instalaciones más representativas, además de dar a conocer los procesos más importantes de dichas fábricas. Asimismo se dieron a conocer los servicios que ofrece el Ayuntamiento y, de esta manera, se han puesto las bases para una próxima colaboración entre el Área de Promoción Económica y los departamentos de Recursos Humanos de ambas organizaciones.

Visita del Gobierno del Principado de Asturias a HIASA y Gonvauto Asturias

El 20 de noviembre algunos miembros del Gobierno del Principado de Asturias visitaron la planta de HIASA y Gonvauto Asturias.

El motivo de la visita se basó en conocer in situ las instalaciones de HIASA para entender las diferentes líneas de negocio y plantas productivas de Gonvarri Metal Structures (GMS) en sus otras localizaciones. Además, se mostraron las actividades que está desarrollando en el área de I+D+i.

Los representantes locales mostraron su satisfacción con los nuevos productos desarrollados en la división de Road Steel en los últimos años, ya que han supuesto el lanzamiento al mercado de nuevos elementos de seguridad vial con niveles de contención y comportamiento superiores en los impactos de vehículos, que redundan en un beneficio social común.

Premios y reconocimientos Emotional Driving

A continuación, resumimos los premios y reconocimientos obtenidos por Gonvarri Steel Services en el ejercicio 2015. Premios recibidos por el proyecto "Emotional Driving":



Premios Empresa Social Mejor iniciativa en RSC y Seguridad Vial

El 18 de junio se entregaron los Premios Empresa Social 2015 organizado por la Fundación Mundo Ciudad, con el objetivo de premiar a aquellas empresas con campañas sociales destinadas a mejorar su entorno y el mundo. Gonvarri Steel Services, fue galardonado con los premios de Comunicación Interna de Recursos Humanos, RSC y Seguridad Vial y de Acción Social.

CEA

Corporate Engagement Awards 2015 Reconocimiento a la Comunicación Interna

En septiembre se entregó un premio al "Reconocimiento a la Comunicación Interna", por parte del Corporate Engagement Awards 2015 (CEA).



Publifestival Mejor Acción Social de Relaciones Públicas y mejor Comunicación Interna de los RR.HH.

En junio se entregó el premio a la "Mejor acción social de relaciones públicas y mejor comunicación interna de los RRHH" por parte de Publifestival.



Premios Eikon (Gold) Mejor proyecto de Comunicación Interna

Premio internacional EIKON entregado el 26 octubre en la ciudad de Buenos Aires, Argentina. Los galardones están dedicados a la Excelencia en la Comunicación Institucional, y Gonvarri Steel Services recibió el premio "gold" al mejor proyecto de Comunicación Interna.



CSR International Excellence Award 2015

Reconocimiento a la Iniciativa de Responsabilidad Social Corporativa

El 29 de junio se entregaron Londres los galardones de los CSR International Excellence Award 2015, como reconocimiento a todas aquellas empresas y proyectos que ayudan a cambiar la sociedad mediante iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa, en los que Gonvarri Steel Services fue galardonada.



International Business Awards (Gold) Mejor proyecto de Comunicación Interna

Premio entregado el viernes 23 de octubre por el International Business Awards 2015 celebrados en Toronto, Canadá, también conocidos como premios Stevie. Emotional Driving recibió el "Stevie Gold" dentro de la categoría de Comunicación Interna.



DGT Best Practice en Seguridad Vial Laboral por la Dirección General de Tráfico

En junio, la Dirección General de Tráfico (DGT) otorgó el reconocimiento "Best Practice en Seguridad Vial Laboral".



Observatorio de Comunicación Interna e Identidad Corporativa Comunicación Estratégica orientada al público interno, innovación y excelencia

Premio a la mejor práctica de Comunicación Interna en Sostenibilidad Corporativa, entregado el 25 de noviembre por el Observatorio de Comunicación Interna e Identidad Corporativa. Esta modalidad esta dentro de los nueve galardones para proyectos de comunicación estratégica orientada al público interno que han marcado tendencia en los campos de innovación y excelencia.

Premios recibidos en las distintas plantas de Gonvarri Steel Services

A continuación resumimos algunos premios locales recibidos/otorgados en las distintas fábricas de Gonvarri Steel Services en el ejercicio 2015:

Premios CEE Manufacturing Awards 2015

Los premios CEE Manufacturing Awards 2015 celebrados en Varsovia (Polonia), premian aquellos logros en Manufacturing Industry en el centro y este de Europa. Gonvarri Polska estaba nominado en 4 categorías y finalmente fue premiada en la categoría de "Supply Chain y Logística".

Cuotas por contingencias profesionales

El 3 de junio Gonvarri Steel Services recibió en Barcelona un incentivo económico sobre las cuotas por contingencias profesionales, lo que demuestra su contribución a la disminución y a la prevención de la siniestralidad laboral en todos los niveles de la empresa.



Empresa segura

El 9 de julio Gonvauto Puebla recibió el reconocimiento de Empresa Segura por parte del Gobierno de la República Mexicana. El reconocimiento forma parte del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud del Trabajo (PASST), en el que la planta se encuentra dentro del máximo nivel posible.

El bonus lo otorgó la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, a través de ASEPEYO, mutua colaboradora con la Seguridad Social.

Concurso interno sobre Seguridad y salud "Prevención somos Todos"

Con motivo del Día Mundial de la Seguridad y con la Jornada de Puertas Abiertas 2016 de Gonvauto Barcelona, se convocó un Concurso sobre Seguridad entre los empleados, tanto a nivel individual como en grupos, con un límite máximo de 5 personas por grupo.



Propuestas orientadas a la Seguridad, bien en el propio puesto o zona de trabajo del equipo participante, o bien de interés general para la Planta.

En función de la clasificación se entregaron los siguientes premios:

- 1^{er} Clasificado: Cheque Regalo Corte Inglés de 200€ para cada miembro.
- 2^o Clasificado: Una tablet para cada miembro.
- 3^o Clasificado: Cena para dos para todos los miembros.



Aspectos materiales: Dimensión ambiental

Tras el análisis de materialidad realizado y descrito en los contenidos básicos generales (G4-18, G4-19, G4-20 y G4-21) los aspectos más relevantes se resumen a continuación:

Tema	Asuntos generales de especial interés	Grupos que consideran material el aspecto
Consumo de materias primas	Uso de materiales/materias primas	Internos: Dirección, Compromisos públicos adquiridos, Políticas y estrategia. Externos: Empleados, clientes y proveedores.
Energía	Energía: consumo y eficiencia	Internos: CEO, Dirección, Compromisos públicos adquiridos, Políticas y estrategia. Externos: Empleados, clientes y proveedores.
Cambio climático	Emisiones y cambio climático	Internos: CEO y Dirección. Externos: Sectorial, clientes y proveedores.

A lo largo del capítulo, se muestra la gestión e iniciativas de Gonvarri Steel Services relacionadas con estos aspectos.

Desempeño ambiental

El compromiso de Gonvarri Steel Services con el medio ambiente implica operar de forma eficiente y responsable, con el fin de suministrar productos más competitivos y rentables, con un menor impacto y respetuosos con el medio ambiente.

Asimismo, desarrolla sus actividades conforme a estrictos criterios ambientales de acuerdo a los principios asumidos en su Código Ético y en la Política Ambiental, que incluyen el principio de precaución (G4-14) e incorporan la variable ambiental en la toma de decisiones y en la operativa de los negocios estando integrada en el eje de sostenibilidad del "Plan Estratégico 2016-2018".

La gestión ambiental monitoriza, controla y establece mecanismos de mejora a través del cumplimiento de las obligaciones y requisitos derivados del Sistema de Gestión Ambiental de cada fábrica, conforme al estándar internacional ISO 14001.

En 2015 el 89% de las plantas dispone de un sistema de gestión medioambiental certificado, quedando pendientes de certificarse las fábricas de Carolina del Sur, República Checa y Laser Automotive Barcelona.

Asimismo la formación y la sensibilización ambiental es una práctica fundamental para promover un comportamiento responsable. Durante el ejercicio 2015, esta formación ha estado enfocada a buenas prácticas y aspectos como la eficiencia energética, la gestión de residuos y los indicadores de gestión ambiental.

Índice de Comportamiento Ambiental (ICA)

Además de los sistemas de Gestión, para garantizar en todas sus fábricas el compromiso con la protección del medioambiente y la mejora continua, se definió e implanto el Índice de Comportamiento Ambiental (ICA).

El ICA está orientado más allá del cumplimiento de la legislación vigente y establece un marco común de control a través del seguimiento y medición de indicadores de desempeño ambiental, clasificados en 3 categorías clave:

- Requisitos ambientales legales y corporativos.
- Gestión ambiental.
- Prácticas ambientales.

Según su desempeño, cada instalación recibe una valoración objetiva asociada con una calificación entre el 1 y el 100.

El resultado de este referencial ICA se integra en la gestión de la compañía y en sus prioridades de actuación.

A continuación se resumen los resultados del ICA de los últimos tres ejercicios.

Fábrica	2013	2014	2015
Gonvauto Barcelona	71	75	77
Gonvauto Galicia	74	80	88
Gonvauto Navarra	80	83	83
Gonvarri Barcelona	65	66	66
Gonvarri Burgos	77	82	82
Gonvarri Tarragona	77	78	78
Hiasa	58	58	58
Ferrodisa	68	68	68
Gonvarri Portugal	86	90	90
Gonvarri Thüringen	50	59	68
Gonvarri Polonia	63	72	90
AMG Campinas	65	67	67
AMG Paraná	73	73	73
Gonvarri Argentina	74	75	75
Gonvarri Puebla	80	80	80
SG Kaluga	53	55	55
SteelGAlloy*	ND	ND	40*

*Plantas incorporadas al ICA en 2015, no se dispone de datos previos.

El resultado en 2015 muestra una mejora de 2,25% puntos respecto al ejercicio anterior, dando cumplimiento al objetivo establecido. Las plantas que obtuvieron mejor puntuación fueron: Gonvarri Portugal y Gonvarri Polonia.

Indicadores de Desempeño Ambiental

Gonvarri Steel Services monitoriza los impactos ambientales derivados de su actividad a través de diversos indicadores de desempeño ambiental, relacionados con los consumos de recursos naturales y materias primas, así como con la producción de residuos, vertidos y emisiones; que le permite medir su desempeño e identificar oportunidades de mejora.

A continuación resumimos los indicadores más relevantes, no incluyendo los relacionados con consumo de materiales, energía y cambio climático, al ser aspectos materiales los cuales se desarrollan en mayor profundidad a lo largo del capítulo.

Agua (G4-EN8 y G4-EN9)

En 2015 el consumo total fue de 229.890m³, un 4% más que en 2014. El agua consumida procedió el 95% de la red y el 5% restante de fuentes subterráneas y su consumo fue mayoritariamente industrial aunque también se destinó parte para uso sanitario y riego de zonas verdes.

La actividad desarrollada por la compañía no requiere agua en los procesos, por lo que los consumos no son elevados, aunque al ser el un recurso natural esencial y cada vez más escaso, se realiza un control con el fin de conseguir un uso sostenible del mismo.

Ninguna fuente de agua se ha visto afectada significativamente por la captación de agua en la compañía.

Gonvarri Steel Services monitoriza los impactos ambientales derivados de su actividad. >>>

Residuos

Los residuos están adecuadamente segregados, monitorizados, identificados, almacenados y gestionados a través de gestores autorizados.

En la tabla adjunta se muestran los principales residuos:

Residuos no peligrosos	Cantidades (toneladas)
Chatarra de acero	168.708
Chatarra de aluminio	1.156
Pallets de madera o residuos forestales.	1.208
Papel, cartón y plástico	1.342
Restos de reactivos y baños	11.729
Material contaminado	7.630
Lodos	578

Por su importancia y sus características destaca la chatarra de acero y, en menor medida, de aluminio, ambos reciclables y que cuenta con un importante mercado para su consumo.

Inversiones y gastos ambientales

En el ejercicio 2015 la compañía ha destinado 245.000 euros a inversiones de carácter ambiental, y ha ingresado en torno a 15 millones de euros gracias a la venta de chatarra y otros residuos/subproductos.

Los gastos ambientales ascienden a 553.475 euros y se deben principalmente a la gestión de residuos (78%)



Consumos de materias primas

(DMA, G4-EN1 y G4-EN2)

Los procesos productivos de Gonvarri Steel Services son intensivos en el uso de materias primas, especialmente en acero (98,5% del consumo total), pues es el principal componente de este consumo.

Consciente de la necesidad de preservar este recurso, ha optimizado los procesos para que tanto la maquinaria como los diseños de corte aprovechen al máximo las láminas de acero, siendo eficientes en el consumo, reduciendo la generación de residuos y minimizando el impacto ambiental, manteniendo siempre los altos estándares de calidad del producto.

A continuación se resumen los principales consumos en 2015

Consumos	Cantidades
Consumo de acero (t)	3.238.910
Consumo de aluminio (t)	11.222
Consumo de Madera (t)	18.403
Consumo de Ácido Clorhídrico (t)	12.941
Consumo de Zinc y óxido de zinc (t)	7.142
Consumo de aceite (t)	705
Otros (t)	101

Aunque los materiales provienen de fuentes no renovables, cabe destacar los beneficios derivados del uso del acero, tal y como se resume a continuación.

Acero

Gracias a su capacidad para recuperar sus propiedades originales sin perder su calidad después de fundirse, el acero es el material más reciclado del mundo.

Su reciclado conlleva ahorros de hasta el 80% de energía, 85% de agua y 95% de carbón, lo que permite reducciones de emisiones del 80%.

Gracias a ello, en los últimos veinte años se ha producido el doble de acero, reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero en un 50% (Fuente: UNESID).

Tanto el acero como el aluminio son reciclables, por ello se concluye que prácticamente el 100% de los

productos fabricados en Gonvarri Steel Services, son totalmente reciclables, lo que reduce notablemente su impacto ambiental al final de su vida útil.

Respecto al uso de materiales reciclados el acero está parcialmente compuesto por acero reciclado.

Esta composición es variable en función del proveedor, y se estima que como mínimo el 30% es de origen reciclado en las bobinas procedentes de la siderúrgica integral (lo que supone aproximadamente un 80% de los suministros), y entre un 50- 80% en el caso de las bobinas procedentes de la siderúrgica eléctrica. (G4-EN2).

Si estimamos que el 30% del peso total de las bobinas es de origen reciclado, en 2015 consumimos un total de 971.673 toneladas de acero reciclado en los productos.

Minerales Conflictivos

En el 2010, el presidente Obama firmó la Ley Dodd-Frank de Reforma de Wall Street y Protección al Consumidor. Esta obliga a las empresas públicas que informen a la Comisión de Valores y Bolsas de EE.UU. sobre los resultados de sus investigaciones para conocer el origen de los minerales conflictivos y requeridos en la fabricación de los productos que venden.

Se consideran minerales conflictivos la columbita-tantalita (coltán), la casiterita, la wolframita y el oro; y se restringe su uso en aquellos casos cuyo origen fomenta y permita la obtención de ingresos a los grupos armados de la República Democrática del Congo o de países colindantes, que permitan continuar perpetrando atrocidades contra los derechos humanos.

Este aspecto es una preocupación creciente para los clientes y para el público en general, ya que solicitan cada vez más información sobre los principios, actuaciones y valores relacionados con la cadena de suministro. Para responder a esta demanda, la compañía informa respecto a la ausencia de dichos minerales en las bobinas requeridas para los productos fabricados. Asimismo, solicita a sus principales proveedores de acero que certifiquen su conformidad con estos requisitos.

Energía y eficiencia energética (DMA)

El proceso productivo es intensivo en consumo energético, principalmente en aquellas fábricas que disponen de procesos de galvanizado y cincado. Por ello, uno de los aspectos principales dentro del sistema de gestión ambiental es la monitorización, reducción y control de este consumo.

Energía

Consumo energético interno (G4-EN3)

En 2015 Gonvarri Steel Services consumió un total de 572.251 GJ de energía, no procedente de fuentes renovables.

Prácticamente todo el consumo de energía eléctrica en las instalaciones se destina a producción. Solo en torno al 8% del total es consumido en la climatización.

Del total de energía consumida, el más significativo es el consumo eléctrico con 311.084 GJ, seguido del consumo de gas natural con 240.797 GJ. En relación con el ejercicio 2014, se observa un incremento del consumo eléctrico entorno al 9,4% y una reducción en el gas natural entorno al 6,1% respectivamente.

Aunque, en menor medida, se consumen otros combustibles fósiles como el diésel con un total de 8.875 GJ, el GLP con un total de 3.897 GJ y el propano con un total de 7.598 GJ.

A continuación se detallan los consumos de los distintos países en 2015:

Consumo eléctrico: **54,3%**
Consumo de gas natural: **42,1%**
Consumo de diésel: **1,6%**
Consumo de GLP: **0,7%**
Consumo de propano: **1,3%**

País	Electricidad (GJ)	GLP (GJ)	Gas Natural (GJ)	Propano (GJ)	Diésel (GJ)
Alemania	9.761	388	3.268	NA	391
Argentina	3.167	902	NA	NA	4
Brasil	24.267	278	23.574	NA	NA
Colombia	7.215	475	20.952	NA	248
España	212.191	NA	174.449	1.124	6.291
EE.UU.	9.839	NA	9	3.599	191
México	7.329	1.601	NA	NA	1
Polonia	5.148	251	1.464	NA	475
Portugal	6.609	NA	NA	86	310
Reino Unido	13.097	NA	16.996	524	NA
República Checa	690	NA	58	NA	NA
Rusia	5.362	NA	NA	2.265	NA
Turquía	6.408	NA	26	NA	965
Total	311.084	3.897	240.797	7.598	8.875

Para calcular los factores de conversión se han empleado fuentes reconocidas tales como DEFRA ("Department for Environment, Food and Rural Affairs") o IDAE ("Instituto para la diversificación y Ahorro de la Energía"). Las sumas totales pueden no coincidir con los desgloses debido al redondeo en los datos.

Huella de carbono.

Gonvauto Navarra

Con el objetivo de mejorar la información sobre la huella de carbono de la compañía, en 2015 se realizó un proyecto piloto en Gonvauto Navarra para la medición de la huella de carbono. El proyecto fue financiado por el Gobierno de Navarra en el marco del proyecto transfronterizo ENECO y realizado por una consultora externa acreditada, cumpliendo con lo establecido en las metodologías de GHG Protocol y ADEME- Bilan Carbone.

Como resultado, se estimó que en 2015 la huella de carbono de la planta fue de 197.136,3 teqCO₂, suponiendo el alcance 3 el 99,6% de las emisiones totales. A continuación se muestra el detalle de las emisiones generadas según su origen:

Alcance	Tipo de emisiones	Emisiones (teqCO ₂)
1	Emisiones directas	424,4 teqCO ₂
2	Emisiones indirectas	275 teqCO ₂
3	Otras emisiones indirectas	196.400,3 teqCO ₂

Las emisiones derivadas de la logística se engloban en el alcance 3 y suponen 9.414,9 t de CO₂, en torno a un 5% de las emisiones totales, distribuidas tal y como se indica a continuación:

- Logística (transporte en camiones): 9.346,3 t de CO₂
- Logística (transporte en tren): 68,6 t de CO₂

Próximos pasos (G4-EN4)

La actividad desarrollada por Gonvarri Steel Services es diversa, ya que las distintas divisiones realizan diferentes formatos y acabados (auto, estanterías, estructuras solares, etc.) y dependiendo de su situación, el modo habitual de transporte es también variable (barco, tren, camión, etc.). Esto hace que el cálculo y la disponibilidad de datos para la estimación del alcance 3, relacionado con el consumo energético externo, resulte compleja.

Por ello y una vez finalizada la prueba piloto en Gonvauto Navarra, el objetivo es implantar paulatinamente esta metodología en las distintas fábricas, comenzando en el periodo 2016-2018 por los Gonvautos.

Posteriormente se ampliará la información al resto de fábricas para disponer de la información energética y de la huella de carbono total de la compañía en el horizonte 2020.

Energía renovable

La compañía es consciente de que el cambio climático es uno de los principales problemas ambientales del planeta, así como un aspecto relevante para los grupos de interés. Para contribuir a la reducción de este impacto promueve el uso de energías renovables, en particular la fotovoltaica.

En el año 2010 se puso en marcha una instalación fotovoltaica en Gonvauto Navarra con una potencia instalada de 1,9 GJ, y en 2011 se realizaron dos instalaciones más, una en Gonvauto Barcelona con una potencia de 2,5 GJ y otra en Gonvarri Barcelona con una potencia de 2,0 GJ. Estas instalaciones se realizaron sobre los tejados de las propias plantas con la colaboración de Gestamp Solar.

Asimismo Gonvarri Thüringen tiene instaladas placas fotovoltaicas pertenecientes y gestionadas por terceros.

En el ejercicio 2015 la producción de energía solar a través de estas instalaciones asciende a: 7.728,18 GJ.

En todos los casos la energía es vendida a terceros, ya que las legislaciones locales no permiten el autoconsumo.

Steel & Alloy participa en el proyecto Cycleplus / cycle2work

Cycleplus / cycle2work es un proyecto aprobado por el Gobierno que permite alquilar una bicicleta junto con un equipo de seguridad para su utilización en los traslados al trabajo y los fines de semana. Los usuarios registrados, pueden solicitar su bicicleta en cualquier tienda adherida beneficiándose de descuentos de hasta un 32%, lo que supone un importante ahorro.

Dependiendo del convenio fijado con la empresa, la duración del alquiler será de entre 12 y 18 meses deduciéndose cada mes del salario bruto del usuario por lo que este beneficio está libre de impuestos. Asimismo, una vez finalizado el contrato de alquiler, se puede adquirir la bicicleta a un valor de mercado justo.

Con este proyecto los usuarios de este proyecto, además de obtener beneficios fiscales, pueden mejorar su salud y forma física y reducir la huella de carbono del transporte.

Intensidad energética (G4-EN5)

Gonvarri Steel Services considera que medir su intensidad energética es una buena forma de medir la eficiencia y el impacto de sus procesos. El ratio anual resultante se calcula dividiendo el consumo energético interno (G4-EN3), entre el peso total de los productos vendidos en cada país.

Para el cálculo se ha considerado tanto la electricidad, como los combustibles (GLP, gas natural, propano y diésel), correspondiendo únicamente al consumo energético interno.

En la siguiente tabla se detallan los resultados obtenidos:

País	Intensidad energética (GJ/t de producto vendido)
Alemania	0,07
Argentina	0,07
Brasil	0,10
España	0,23
EE.UU.	0,14
México	0,04
Polonia	0,06
Portugal	0,05
Reino Unido	0,11
Rusia	0,13
Turquía	0,25
Total	0,16

Por la tipología de productos diferentes no se incluyen ni Colombia ni República Checa.

Eficiencia energética

(G4-EN6 y G4-EN7)

En el contexto actual, en el que gran parte de la energía consumida proviene de fuentes convencionales y del uso de combustibles fósiles, es necesario promover medidas orientadas a reducir el consumo de energía y mejorar la eficiencia.

Por ello, Gonvarri Steel Services trabaja en el proyecto de eficiencia energética a nivel corporativo denominado "GSS ECO-ENERGY", integrado dentro de la iniciativa INDUSTRY 4.0. cuyo objetivo es reducir los consumos energéticos.

Con el objetivo de incrementar las actuaciones en eficiencia energética, se pretende gestionar, analizar y estudiar los diferentes procesos y los consumos asociados a los mismos en las fábricas.

Mediante la implementación de este sistema de monitorización y gestión de energía, PRO-EFFI-

CIENCY, se podrá al mismo tiempo correlacionar datos de producción con datos de consumo y señales extraídas de los PLCs, tratando de conseguir a través del conocimiento exhaustivo de las distintas líneas y de los consumos de sus principales equipos, una optimización de los procesos, una reducción en los consumos de gas, agua y electricidad y un control en los costes de fabricación de cada uno de los productos.

Al mismo tiempo, esta gestión de datos permitirá tener un control de los consumos y costes específicos de cada una de las líneas de proceso y cada una de las referencias, para una vez establecida una línea base, identificar y corregir a la mayor brevedad posible cualquier desviación que se produzca.

Conseguir un alto grado de eficiencia energética en las fábricas, permitirá una reducción en los costes energéticos y, por tanto, de fabricación, una optimización de los procesos, una mejora de los equipos y las instalaciones y una reducción de las emisiones.



1. Captura de Datos e Integración

- Comunicación en tiempo real a través de los sensores, medidores y analizadores.
- Capacidad de integración de información de SAP, AS400.
- Validación automática de la calidad de los datos.

2. Supervisión

- Monitoreo parcial y total del consumo de energía en tiempo real (electricidad, gas, aire comprimido, agua, combustible).
- Supervisión de los costes de energía por línea de proceso y de producto.
- Monitoreo de la red de sensores.



3. Gestión de la información

- Consumos, estadísticas e informes resumidos.
- Avisos y alertas si superan los límites predefinidos.
- Disponibilidad del coste de energía de acuerdo las tasas en cada período.
- Control de consumo residual.

4. Análisis

- Procesamiento avanzado de datos adaptable.
- Patrones de consumo.
- Control de calidad de la energía.
- Herramientas de visualización para la toma de decisiones.



Proyectos desarrollados en 2015

Respecto a los proyectos realizados en las distintas fábricas, a continuación se resumen las principales actuaciones:

Las actuaciones se centraron principalmente en migrar el sistema de monitorización energética utilizado anteriormente en las fábricas de Hiasa, Gonvarri Burgos, Gonvarri Portugal y Gonvarri y Gonvauto Barcelona al nuevo sistema PRO-EFFICIENCY, ya que el anterior no permitía obtener la información con el detalle esperado.

El objetivo de implantación de PRO-EFFICIENCY en los ejercicios 2016 y 2017, se resume a continuación:

Planes de monitorización	
2016	2017
Gonvauto Barcelona	Gonvauto Puebla
Gonvarri Barcelona	Gonvarri Czech
Gonvarri Tarragona	Gonvarri Argentina
Gonvarri Burgos	Gonvarri Colombia
Gonvarri Portugal	Gonvauto South Carolina
Hiasa	Gonvarri Arizona
Ferrodisa	Steel & Alloy West Bromwich
Gonvauto Galicia	Steel & Alloy Bridge Street
AMG Campinas	
AMG Parana	
Gonvarri Thüringen	
Gonvarri Polska	

Planta	Proyecto	Ahorro estimado (%)**	Reducción de energía (GJ)
HIASA	Instalación de VSD en extractores de vahos de HCl en las cubas de decapado de la línea de galvanizado.	48,8	375,41
	Mejoras en la instalación y mejoras operativas en la extracción de los gases de combustión del horno de Zn.	0,9	ND
Gonvarri Tarragona	Mejoras en el quemador de la caldera de decapado. Instalación de un nuevo controlador digital del equipo, variador en el ventilador del aire de combustión y sonda de O ₂ en la salida de gases de combustión para autorregulación del quemador y optimización de la combustión.	1,14	368,78
	Reducción de consumo en la generación de aire comprimido (en vez de impulsado) mediante optimización de la planta EDAR.*	15	112,87
	Instalación de intercambiadores de tántalo en los tanques de la línea de decapado.*	1,1	162
	Aislamiento térmico de los tanques de ácido de la línea de decapado.*	4,48	2.023,2
Gonvarri Portugal	Automatización de la climatización de los vestuarios.	12,5	90
	Cambio de iluminación a tecnología LED, con lo que la potencia instalada en iluminación pasó de 216 KW a 89,78KW.*	58,53	582,55
Gonvarri Barcelona	Instalación de quemador de GN autorregulado con sonda de O ₂ en la caldera de galvanizado.	3	365,69
Gonvarri Colombia	Reemplazo de dos quemadores de 1.000.000 BTU x dos quemadores de 1.500.000 BTU del horno de Galvanizado de 7mt.	11	71,05

* Ahorro estimado respecto a la línea base energética.

** Corresponde a los 4 últimos meses del año.

Emisiones y cambio climático

Además se cambiaron las luminarias de tecnología LED en Gonvauto Barcelona, Gonvarri Barcelona (España), Gonvarri Arizona (EE.UU.) y CEPAS (Turquía).

Con las reducciones energéticas han logrado a través de los proyectos de eficiencia energética han logrado reducir el consumo de electricidad y por tanto, un ahorro de emisiones alcance 2 de 321,82 t de CO₂ (G4-EN19).

Proyectos previstos en 2016

Asimismo, se están estudiando las siguientes actuaciones para el ejercicio 2016:

- Reducción de los consumos en los grupos hidráulicos de las líneas.
- Introducción de compresores con variadores.
- Recuperación de energía en forma de calor.
- Mejoras en la eficiencia de las refrigeraciones, etc.

En cuanto al incremento en la eficiencia en sus productos, al estar el diseño y características predefinidos por los requisitos del cliente, Gonvarri tiene un papel muy limitado en ese campo.

Auditorías energéticas

Conforme establece Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativa a la eficiencia energética, en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía, Gonvarri Steel Services desarrolló un plan de auditorías energéticas en las fábricas, para dar cumplimiento a las obligaciones derivadas del mismo.

El Real Decreto establece la obligación de auditar, al menos, el 85% del consumo total de energía final del conjunto de las instalaciones en España. Para dar cumplimiento a esta obligación, el plan de actuación prevé realizar las auditorías en el total de las fábricas y oficinas, por lo que se superará el objetivo fijado.

El proyecto se iniciará en las oficinas centrales de Madrid y se continuará en todas las fábricas, que estarán finalizadas antes del plazo límite de octubre de 2016.

(DMA, G4-EN15, G4-EN16, G4-EN17, G4-EN18, G4-EN19, G4-EN20, G4-EN21, G4-EC2)

El cambio climático tiene cada vez mayor relevancia, siendo uno de los mayores desafíos a los que nos enfrentamos y el gran reto ambiental que tendrá que abordar la Humanidad en el siglo XXI. Por ello, crece la necesidad de establecer estrategias y objetivos que contribuyan a frenar el calentamiento global.

A finales de 2015 se celebró en París la 21ª Cumbre de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (COP 21). Este acuerdo, jurídicamente vinculante, reúne por primera vez el compromiso mundial por "mantener el aumento de las temperaturas por debajo de los 2 grados con respecto a los niveles preindustriales y perseguir los esfuerzos para limitar el aumento a 1,5 grados". Para lograr este objetivo, las emisiones de CO₂ mundiales tienen que empezar a reducirse a más tardar entre 2020 y 2025 y llegar a la mitad para 2050.

Estos objetivos van en gran medida asociadas al consumo energético y de combustibles fósiles. Es un hecho claro que para frenar este avance es necesario poner en práctica todos los mecanismos disponibles y la cooperación de todos los países.

Riesgos asociados al cambio climático (G4-EC2)

El transporte de personas y mercancías es una de las fuentes de emisión de carbono más importante, destacando el transporte aéreo o por carretera. Para su reducción se han tomado diversas medidas como el uso de combustibles fósiles menos contaminantes, las mejoras en el diseño de los vehículos para hacerlos más aerodinámicos, reducir su peso, y mejorar la concienciación y sensibilización de los conductores, pero aún no son suficientes. Por ejemplo, en 2014 el transporte en Estados Unidos fue la industria que emitió más gases de efecto invernadero después el sector eléctrico, suponiendo alrededor del 26% del total del país. Fuente: EPA

Por otro lado, cada vez se establecen requisitos legales más restrictivos y difíciles de cumplir en todo el mundo. Entre otros, destaca el objetivo de la Unión Europea de 95 g de CO₂/km para 2020, la normativa EPA en Norteamérica y las medidas tomadas por China para reducir los niveles de contaminación. Todo ello hace que este sea un riesgo y un asunto de enorme importancia en todas las compañías que trabajan en el sector.

Oportunidades asociadas al cambio climático (G4-EC2)

En este contexto, la compañía considera que tiene una responsabilidad y debe contribuir a mitigar este impacto, especialmente considerando que su división de auto representó en 2015 el 65% de sus ventas.

Reducción del peso de los vehículos

El peso del vehículo tiene una repercusión directa en el consumo de combustible y, por tanto, en las emisiones de CO₂.

Actualmente se están desarrollando numerosas iniciativas encaminadas a producir componentes y formatos de menor peso, sin que esto repercuta en la seguridad y la duración de los vehículos. El chasis, carrocería, motor y suspensiones suponen más del 50% de la masa total de un coche. Por ello, las medidas encaminadas a reducir el peso de estos componentes son fundamentales para reducir las emisiones de CO₂. Se estima que por cada 10 % de reducción en peso del vehículo, se utiliza entre un 6-7% menos de combustible.

En Gonvarri se están desarrollando formatos más ligeros gracias al uso de aceros de tercera generación y el aluminio.

Acero más seguro y resistente

Se ha avanzado notablemente en el desarrollo de aceros AHSS para estampación en frío y principalmente en caliente, así como en la consecución de nuevos materiales y estructuras más ligeras, con mayor capacidad de absorción de impactos, reciclables y adecuados a las tecnologías de producción existentes, pero manteniendo siempre los niveles de seguridad, una prioridad para el sector.

Las previsiones indican que el uso de aceros AHSS va a aumentar significativamente, pasando de los 68 kg de acero que contienen los vehículos actuales a los 204 kg en los vehículos de 2020. Esto reducirá el peso de la carrocería hasta en un 25%. Fuente: World Auto Steel.

Gonvarri contribuye a investigar e incorporar en sus procesos aceros de alta resistencia, en línea al objetivo de reducir las emisiones de CO₂ de los vehículos. Estos aceros se aplican principalmente en los formatos destinados a las barras de refuerzo lateral y travesaños. Asimismo, está incrementando el uso de acero templado tipo 22MnB5 en los Pilares A y B, donde ha logrado reducir los espesores a la mitad.

Para avanzar con estos nuevos materiales se requieren también importantes inversiones. En 2015 se han puesto en funcionamiento dos nuevas instalaciones de láser 3D (Laser Automotive Brandenburg y Laser Automotive Thüringen) y se ha incrementado su presencia en Gonvarri Czech. Esto permite ampliar las líneas de corte del acero templado tipo 22MnB5, que por sus características requieren esta tecnología de corte.

Asimismo, está prevista la instalación de una nueva prensa en Gonvarri Burgos enfocada a cortar aceros de alta resistencia AHSS, que estará operativa a finales de 2016.

En esta misma línea, a través del sistema "Tailored Blank" se desarrollan distintos componentes (por ejemplo: puertas) que resultan de la unión de varios formatos con diferentes espesores y formas, unidos por soldadura con láser.

Todos ellos además de reducir el peso del coche, permiten importantes reducciones en peso y presenta mejoras en la seguridad, incrementando la resistencia estructural del conjunto.

Incremento del uso de aluminio

Se espera un crecimiento exponencial en el uso del aluminio durante los próximos años. Su principal ventaja competitiva es su densidad (3 veces menor que la del acero) con lo que se podrían alcanzar reducciones medias de hasta el 10% del peso del vehículo y entre 5-7% en consumo de combustible, por contra, pero sale ligeramente más caro ya que su precio es 3 veces superior al del acero, requiere tratamientos térmicos largos y es más difícil de soldar.

En esta línea el año pasado la compañía desarrolló tres proyectos bandera en los dos principales focos de producción y consumo (uno en EE.UU. y dos en Europa).

Desarrollo de la energía solar

El aumento del interés de la sociedad y de los gobiernos por las energías renovables supone una gran oportunidad para el desarrollo de esta energía.

A través de la división de Solar Steel y la producción de estructuras solares para la generación de energía renovable, Gonvarri contribuye indirectamente a la mitigación del cambio climático.

En este campo destacan los proyectos de innovación enfocados a mejorar a través de las estructuras más ligeras y modernas, la eficiencia y el rendimiento de los parques solares.

Optimización de seguidor solar de un eje: Solar Tracker 2.0. Hiasa

El proyecto está enfocado a optimizar el diseño del seguidor solar, con el objetivo de minimizar el peso de la estructura portante por cada MW de producción de energía.

El coste total del proyecto se estima en 1.547.892,00€, de los cuales un 43,8% está asignado a Hiasa.

En su desarrollo participa la división solar de HIASA, empresa líder del consorcio y promotora del Proyecto, conjuntamente con dos de sus principales proveedores ArcelorMittal y PRASAT, y con la empresa Dronorte para incorporar la tecnología de los vehículos robotizados. A continuación se resumen los principales objetivos en desarrollo:

Las principales actuaciones de Hiasa se centran en:

- Optimizar el diseño del seguidor solar en cuanto a minimizar el peso de la estructura portante por cada MW de producción y con ello reducir los costes del parque solar, mejorando sus prestaciones.
- Alcanzar un diseño en el seguidor adaptable al terreno y sus diferentes características y pendientes.

Las principales actuaciones de ArcelorMittal se centran en:

- La aplicación de aceros de alta resistencia al sector del perfilado, lo que nos permite aligerar los componentes en acero, sin perder resistencia mecánica.
- Mejorar el comportamiento de los aceros de alta resistencia en los procesos de galvanización en discontinuo, para lograr mayores límites elásticos y cargas de rotura.
- Aumentar la resistencia a la corrosión de los perfiles en distintos tipos de suelo.
- Modelizar la reasignación de calidades de aceros de alta resistencia con destino a la fabricación de pilares en estaciones solares.

Las principales actuaciones de PRASAT Instalaciones Eléctricas S.L. se centran en:

- Independencia energética: conseguir el autoabastecimiento de energía eléctrica del seguidor solar, evitando así cableados de potencia.
- Control a distancia vía WiFi e incorporación al proyecto de la variable del viento.

Las principales actuaciones de Dronorte – Rover se centran en:

- El análisis y mejora del sistema actual de fijación de la estructura al suelo.
- A través del diseño de un equipamiento para el mapeo del subsuelo.

Emisiones de gases de efecto invernadero

(DMA, G4-EN15, G4-EN16, G4-EN17, G4-EN18, G4-EN19, G4-EN20, G4-EN21, G4-EC2)

Midiendo sus emisiones de dióxido de carbono (CO₂), Gonvarri Steel Services contribuye a mejorar la comunicación de sus impactos y a la recopilación de datos específicos con vistas a establecer posibles objetivos de mejora.

Respecto al cálculo de las emisiones de CO₂ se reportan siguiendo el estándar del Green House Gas Protocol (GHG Protocol), tomando como referencia los factores de emisión proporcionados por la Agencia Internacional de la Energía (2013).

Emisiones directas: Alcance 1 (G4-EN15)

Las emisiones directas de gases de efecto invernadero proceden de la quema de combustible en el proceso de producción (gas natural, propano y diésel) así como las recargas del gas R-22.

En 2015, se han producido 14.909,45 toneladas de CO₂, distribuidas tal y como se muestra a continuación:

Emisiones directas	
País	Toneladas de CO ₂
Alemania	236,81
Argentina	57,21
Brasil	1.357,82
Colombia	1.223,76
España	10.323,71
EE.UU.	241,82
México	101,09
Polonia	133,21
Portugal	28,35
Reino Unido	986,56
República Checa	3,28
Rusia	142,93
Turquía	72,90

Combustibles: Emission Factors from Cross-Sector Tools (GHG Protocol - latest version available April 2014).

R-22: IPCC Fourth Assessment Report: Climate Change 2007 (http://www.ipcc.ch/publications_and_data/ar4/wg1/en/ch2s2-10-2.html) y Real Decreto 138/2011, de 4 de febrero, por el que se aprueban el Reglamento de seguridad para instalaciones frigoríficas y sus instrucciones técnicas complementarias.

Emisiones indirectas: Alcance 2 (G4-EN16)

Las emisiones indirectas corresponden a las generadas en las centrales de producción de electricidad como consecuencia del consumo en las plantas y oficinas, que en 2015 corresponden 25.858,64 a toneladas de CO₂.

Emisiones indirectas	
País	Toneladas de CO ₂
Alemania	1.274,29
Argentina	329,06
Brasil	492,09
Colombia	306,64
España	16.209,02
EE.UU.	1.404,82
México	924,27
Polonia	1.125,41
Portugal	574,62
Reino Unido	1.637,10
República Checa	112,88
Rusia	621,11
Turquía	847,33
Total	25.858,64

Los factores de emisión utilizados para el consumo de electricidad son los factores medios de emisión del mix eléctrico nacional de cada país para el periodo 2009-11, según la IFAE (International Energy Agency).

Otras emisiones indirectas: Alcance 3 (G4-EN17)

En este alcance se incluyen las emisiones de los viajes corporativos realizados en avión y tren, y del transporte de los empleados a los centros de trabajo, que ascienden a un total de 11.068,79 toneladas de CO₂, tal y como se resume a continuación:



**Transporte
Corporativos**
1.632,44
toneladas de CO₂



**Transporte
de Empleados**
9.436,35
toneladas de CO₂

Para el cálculo de las emisiones derivadas de los viajes en avión se ha utilizado la web: https://co2.myclimate.org/en/flight_calculators/new. Asimismo, los factores de emisión para el cálculo de las toneladas de CO₂ emitidas en los viajes de tren se han obtenido de la "Guía práctica para el cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)" de la Oficina Catalana del Canvi Climàtic (versión marzo 2013).

Las emisiones derivadas del desplazamiento de empleados, se han estimado mediante una encuesta de transporte realizada el ejercicio pasado.



Intensidad de emisiones (G4-EN18)

Gonvarri Steel Services también tiene en cuenta la intensidad de emisiones para medir la eficiencia y el impacto de sus procesos.

El ratio anual resultante se calcula dividiendo el consumo energético la suma de sus emisiones directas e indirectas (G4-EN15 y G4-EN16), entre el peso total de los productos vendidos en cada país.

En la siguiente tabla se detallan los resultados obtenidos:

Intensidad de emisiones	
País	tCO ₂ /t de producto vendido
Alemania	0,008
Argentina	0,006
Brasil	0,004
España	0,016
EE.UU.	0,017
México	0,005
Polonia	0,010
Portugal	0,004
Reino Unido	0,009
Rusia	0,013
Turquía	0,031
Total	0,012

Por la tipología de productos diferentes no se incluyen ni Colombia ni República Checa.

Otras emisiones (G4-EN21)

Realizamos un seguimiento regular de las emisiones en aquellas instalaciones que por su actividad, son controladas por un organismo acreditado con la periodicidad establecida en las correspondientes licencias u otros requisitos legales.

En la tabla adjunta se muestran las principales emisiones:

País	NOx (t)	SO2 (t)	CO (t)	N2O (t)	Partículas (t)	HCl (t)	Zn (t)	COVs (t)	Otras (t)
España	5,82	1,50	4,31	0,00	1,29	0,92	0,00	0,72	0,00
Rusia	0,05	0,00	0,89	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,08
Colombia	1,43	0,00	0,00	0,00	1,86	0,11	0,00	0,00	0,00
Brasil	0,01	0,00	0,48	0,00	0,00	0,03	0,00	0,00	0,03
Turquía	0,41	0,00	0,60	0,00	1,01	0,17	0,05	1,35	0,00

No se incluye la información de Alemania, Argentina, E.E.U.U., México, Polonia, Portugal, Reino Unido y República Checa, ya que por el tipo de procesos que realizan, no se requieren controles reglamentarios de emisiones, por su escaso impacto.

Sustancias que dañan la capa de ozono (G4-EN20)

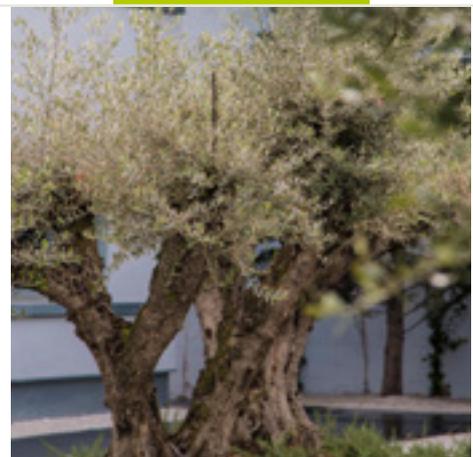
Se utilizan gases refrigerantes en los equipos de climatización de las oficinas y en las instalaciones de algunas fábricas, en los equipos enfriadores de las líneas de producción.

En 2015 se recargaron los equipos de la planta de AMG Paraná (Brasil), con un total de 11,815 kg de R-22. Estas emisiones se incluyen en el alcance 1.

El resto de las fábricas no han reportado recargas en sus equipos.

Emisiones producidas:
51.836,87
t de CO₂

Emisiones evitadas:
80.725,68
t de CO₂
(EN-19)





Emisiones indirectas evitadas. Solar Steel (G4-EN19)

La compañía es muy consciente de los posibles efectos negativos que puede provocar el cambio climático.

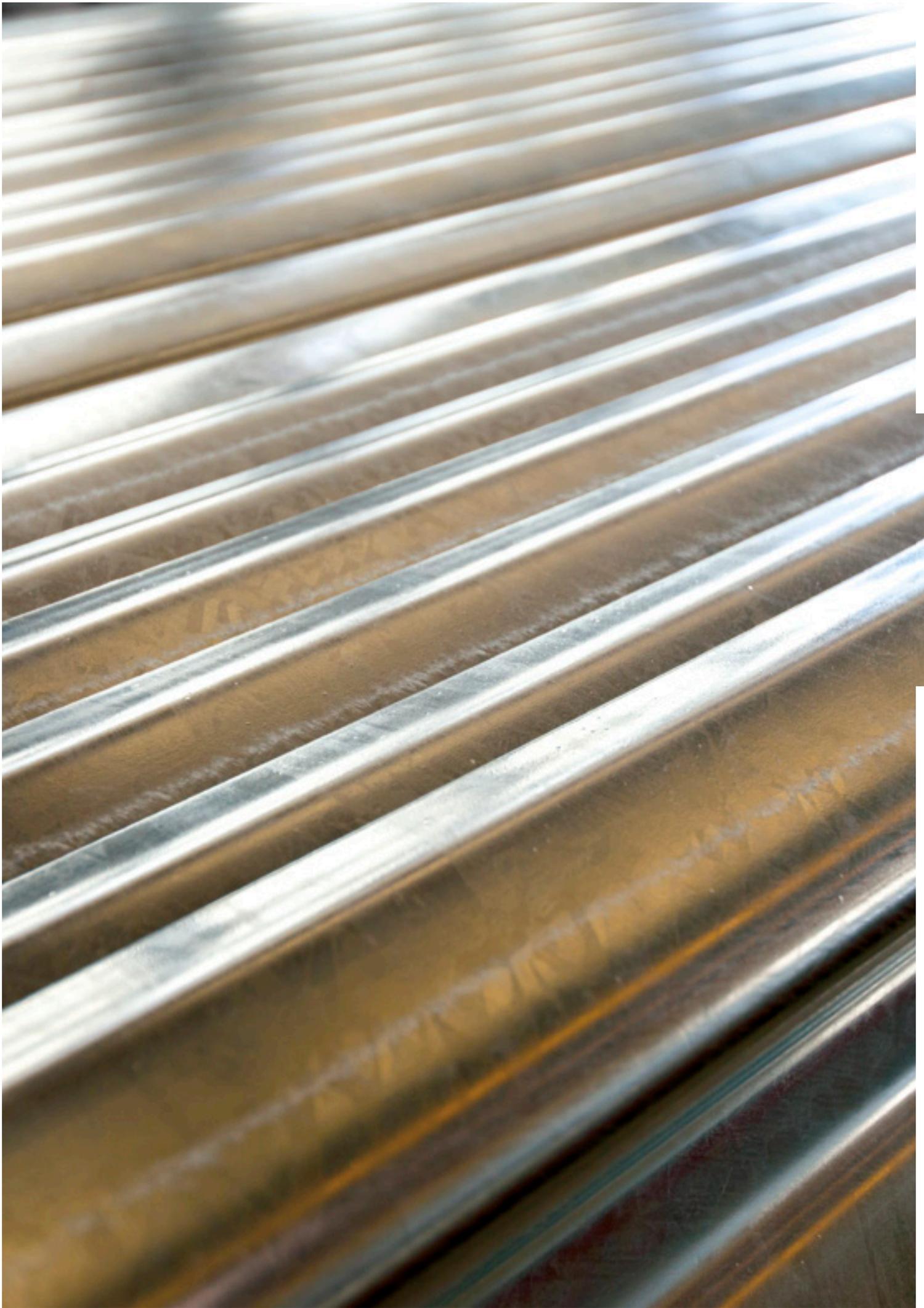
Frente a este riesgo real, Gonvarri contribuye a mitigar este impacto a través de su división de Solar Steel.

La principal actividad de esta división es la fabricación y suministro de estructuras solares, principalmente fijas y con seguidor de un solo eje, que forman parte de los parques fotovoltaicos cuyo objetivo es la generación de energía renovable que no emite gases de efecto invernadero a la atmósfera.

En el ejercicio 2015 se suministraron estructuras solares para la instalación de un total de 649,6 MW, distribuidos tal y como se resume a continuación:

País	MW instalados
Chile	54
EE.UU.	197,24
Francia	7,2
Guatemala	30
Honduras	61,2
Israel	40,98
Jamaica	27,8
Japón	35,54
Jordania	6,03
Kuwait	10
México	16,34
Sudáfrica	75,44
Turquía	33,96
Reino Unido	53,904
Total	649,634

Estimando, entre otros, las horas netas de radiación solar por proyecto, así como el porcentaje que supone el coste de estas estructuras respecto al total del proyecto y el factor de conversión aplicable a cada país, estimamos que hemos contribuido a evitar un total de **80.725,68 toneladas de CO₂** en el ejercicio 2015.





Gonvarri
Steel Services

Memoria de
Sostenibilidad
2015



Parte III

Anexos

- 102 Informe de revisión independiente
- 104 Índice de Contenido GRI G4
- 109 Contenidos en relación con los principios del Pacto Mundial
- 110 Perímetro considerado para la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad

Informe de revisión independiente



INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE DE LOS INDICADORES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

A la Dirección de Gonvarri Corporación Financiera S.L.:

Hemos llevado a cabo un encargo de aseguramiento limitado de los indicadores de Responsabilidad Social Corporativa indicados en el anexo "Índice de contenido GRI G4" de la Memoria de Sostenibilidad 2015 (en adelante, "los indicadores RSC") de Gonvarri Corporación Financiera S.L. y su grupo de sociedades (en adelante, "Gonvarri Steel Services") correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2015, preparados conforme a los contenidos básicos generales y específicos propuestos en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) versión G4 (en adelante, Guía GRI G4).

Responsabilidad de la Dirección

La Dirección de Gonvarri Steel Services es responsable de la preparación, del contenido y de la presentación de la Memoria de Sostenibilidad de acuerdo con la Guía GRI G4, según la opción exhaustiva "de conformidad" con la Guía. Esta responsabilidad incluye el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que los indicadores de RSC estén libres de incorrección material, debido a fraude o a error.

La Dirección de Gonvarri Steel Services es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación de los indicadores de RSC.

Nuestra Responsabilidad

Nuestra responsabilidad es emitir un informe de aseguramiento limitado basado en los procedimientos que hemos realizado y en las evidencias que hemos obtenido. Hemos realizado nuestro encargo de aseguramiento limitado de acuerdo con la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 (NIEA 3000) (Revisada), "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica", emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC).

El alcance de un encargo de aseguramiento limitado es sustancialmente inferior al de un encargo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Los procedimientos que realizamos se basan en nuestro juicio profesional e incluyeron consultas, observación de procesos, inspección de documentación, procedimientos analíticos, y pruebas de revisión por muestreo que, con carácter general, se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de los diversos departamentos de Gonvarri Steel Services involucrados en la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad.
- Análisis de los procedimientos utilizados para recopilar y validar los datos e información presentada en los indicadores de RSC.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Torre PuC, Pº de la Castellana 259 B, 28046 Madrid, España
Tel.: +34 913 684 400 / +34 902 021 111, Fax: +34 913 083 366, www.pwc.com/es

1

R. M. Madrid, hoja 87 200-1, libro 75, tomo 8 267, libro 8 054, sección 3ª
Inscrita en el R.O.A.C. con el número 30242 - CIF: B-79 021290



- Análisis de la adaptación de los indicadores de RSC de Gonvarri Steel Services a lo señalado en la Guía GRI G4 para la preparación de informes.
- Comprobación, mediante pruebas de revisión en base a la selección de una muestra y realización de pruebas sustantivas de la información cuantitativa y cualitativa de los indicadores de RSC de Gonvarri Steel Services. Asimismo, hemos comprobado su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Gonvarri Steel Services.

Nuestra Independencia y Control de Calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICCC 1) y mantiene en consecuencia un exhaustivo sistema de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Conclusión de Aseguramiento Limitado

Como resultado de los procedimientos que hemos realizado y de las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que los indicadores de RSC de Gonvarri Steel Services indicados correspondientes al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2015, contienen errores significativos o no han sido preparados, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con la Guía GRI G4.

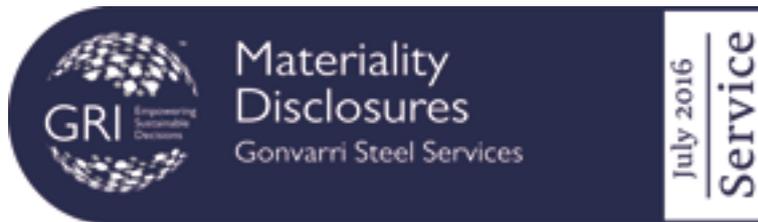
Uso y Distribución

Nuestro informe se emite únicamente a la Dirección de Gonvarri Steel Services, de acuerdo con los términos de nuestra carta de encargo. No asumimos ninguna responsabilidad frente a terceros distintos de la Dirección de Gonvarri Steel Services.

PricewaterhouseCoopers Auditores S.L.

Mª Luz Castilla

29 de julio de 2016



Índice de Contenido GRI G4

Verificación externa: Los contenidos de este índice han sido verificados externamente, por la entidad independiente PwC. El informe de verificación correspondiente se puede consultar en el Anexo del presente documento.

Las omisiones de información en los indicadores que proceda, se incluyen como nota en cursiva.

Los indicadores G4-54, G4-EC3, G4-EN4 y G4-EN7 no están disponibles o no son aplicables, por tanto, no están verificados externamente.

Parte I. Contenidos básicos generales

Descripción

1. Estrategia y análisis			3. Aspectos materiales y cobertura		
	Página	Omisiones		Página	Omisiones
G4-1	8-11		G4-17	26	
G4-2	12-14		G4-18	27-28	
2. Perfil de la organización			G4-19	28	
	Página	Omisiones	G4-20	29-32	
G4-3	15		G4-21	29-32	
G4-4	15-17, 18-19		G4-22	32	
G4-5	16		G4-23	32	
G4-6	18-19		4. Participación de los grupos de interés		
G4-7	20			Página	Omisiones
G4-8	20		G4-24	33	
G4-9	21		G4-25	33	
G4-10	21-22		G4-26	33	
G4-11	22		G4-27	29-32	
G4-12	23				
G4-13	24				
G4-14	24				
G4-15	24-25				
G4-16	25				

5. Perfil de la memoria

	Página	Omisiones
G4-28	34	
G4-29	34	
G4-30	34	
G4-31	34	
G4-32	34, 104-108	
G4-33	34	

6. Gobierno

	Página	Omisiones
G4-34	35	
G4-35	35	
G4-36	35	
G4-37	35	
G4-38	36	
G4-39	36	
G4-40	36	
G4-41	36	
G4-42	37	
G4-43	37	

G4-44	37	
G4-45	37	
G4-46	37	
G4-47	37	
G4-48	38	
G4-49	38	
G4-50	38	Información completa no disponible actualmente. El año que viene se reportará esta información.
G4-51	39	
G4-52	39	
G4-53	39	
G4-54	105	Información no disponible al no contar con metodologías de medición homogéneas y por confidencialidad. Se reportará en 2017.
G4-55	39	

7. Ética e integridad

	Página	Omisiones
G4-56	39-42	
G4-57	43	
G4-58	43	

Parte II. Contenidos básicos específicos

Dimensión Económica

1 Gestión Económica

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Desempeño económico	DMA	47	
	G4-EC1	48	
	G4-EC2	96	
	G4-EC3	65	No se reporta la información completa del indicador, por su escasa relevancia, se considera no aplicable.
	G4-EC4	48	

2. Ética y Buen Gobierno

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Lucha contra la corrupción	DMA	49	La información completa no esta disponible. Se espera disponer de la información en todos los países en el ejercicio 2017.
	G4-S03	49	
	G4-S04	49-50	
	G4-S05	49	
Mecanismos de reclamación en materia ambiental, de derechos humanos y sobre prácticas laborales	DMA	49	
	G4-EN34	49	
	G4-LA16	49	
	G4-HR12	49	
Prácticas de competencia desleal	DMA	49	
	G4-S07	49	
Cumplimiento regulatorio	DMA	49	
	G4-S08	49	
	G4-PR9	49	

3. Producto e innovación

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Salud y seguridad de los clientes	DMA	50	
	G4-PR1	50-52	
	G4-PR2	50	
Etiquetado de los productos y servicio	DMA	50	
	G4-PR3	50	
	G4-PR4	50	

4. Cadena de suministro

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Prácticas de adquisición	DMA	55	
	G4-EC9	55	
Evaluación ambiental de los proveedores	DMA	55	
	G4-EN32	23 y 55	
	G4-EN33	55	
Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores	DMA	55	
	G4-LA14	23 y 55	
	G4-LA15	55	
Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos	DMA	55	
	G4-HR10	23 y 55	
	G4-HR11	55	

5. Clientes

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Etiquetado de los productos y servicios	DMA	56	
	G4-PR5	56	

Dimensión Ambiental

1. Consumo de materias primas

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Materiales	DMA	89	
	G4-EN1	89	
	G4-EN2	89	

2. Energía y eficiencia energética

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Energía	DMA	90	
	G4-EN3	90	
	G4-EN4	91	La metodología de cálculo se implantará paulatinamente y se espera disponer de toda la información energética y de la huella de carbono en el horizonte 2020.
	G4-EN5	91	
	G4-EN6	92-94	
	G4-EN7	92-94	No aplica. Los productos siguen las especificaciones de los clientes, por lo que tenemos poca capacidad de influencia.

3. Emisiones y cambio climático

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Emisiones	DMA	94, 96	
	G4-EN15	96	
	G4-EN16	97	
	G4-EN17	97	
	G4-EN18	97	
	G4-EN19	94, 98	
	G4-EN20	98	
	G4-EN21	98	

Dimensión Social

1. Atracción y retención del talento

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Empleo	DMA	60	
	G4-LA1	60-61, 63	
	G4-LA2	65-66	
	G4-LA3	65	
Diversidad e igualdad de oportunidades	DMA	41, 60	
	G4-LA12	60 y 64	
Capacitación y educación	DMA	41, 61	
	G4-LA9	61	
	G4-LA10	62	
	G4-LA11	61	

2. Condiciones laborales y derechos humanos

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
No discriminación	DMA	64	
	G4-HR3	43,64	
Trabajo infantil	DMA	12,41	
	G4-HR5	12, 64	
Trabajo forzoso	DMA	64,41	
	G4-HR6	12, 64	
Medidas de seguridad	DMA	41	
	G4-HR7	62	
Evaluación	DMA	64	
	G4-HR9	64	

3. Representación y diálogo con los empleados

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Libertad de asociación y negociación colectiva	DMA	66	
	G4-HR4	66	

4. Seguridad y salud en el trabajo

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Salud y Seguridad en el trabajo	DMA	68-69	
	G4-LA5	72	
	G4-LA6	72-73	
	G4-LA7	68	
	G4-LA8	72	

5. Impacto económico y social en la comunidad local

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Comunidades locales	DMA	74	
	G4-SO1	74	
	G4-SO2	74	
Presencia en el mercado	DMA	62	
	G4-EC5	62	
	G4-EC6	64	
Mecanismos de reclamación por impacto social	DMA	74	
	G4-SO11	74	



Contenidos en relación a los principios del Pacto Mundial

La tabla siguiente muestra los capítulos de la presente memoria que ofrecen una información más relevante sobre el cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial, además de la contenida en los enfoques de gestión de cada aspecto GRI. Siguiendo el índice de la tabla, cada grupo de interés puede evaluar el grado de avance de Gonvarri Steel Services respecto a los citados principios:

Tema	Principios Pacto Mundial	Progreso incluido en capítulo
Derechos humanos	Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	Parte I. Contenidos básicos generales
	Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.	Parte I. Consumos de materias primas
Normas Laborales	Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	Parte I. Condiciones laborales y derechos humanos
	Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	Parte I. Condiciones laborales y derechos humanos
	Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	Parte I. Condiciones laborales y derechos humanos
	Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	Parte I. Condiciones laborales y derechos humanos
Medio Ambiente	Principio 7: Las empresas deben mantener un enfoque preventivo ante los retos ambientales.	Parte I. Contenidos básicos generales
	Principio 8: Las empresas deben fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	Parte II. Contenidos básicos específicos Dimensión ambiental
	Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	Parte II. Contenidos básicos específicos Dimensión ambiental
Anticorrupción	Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	Parte II. Gestión del riesgo

Perímetro considerado de Gonvarri Steel Services y empresas subsidiarias

Perímetro de consolidación: El grupo estaba compuesto por las siguientes empresas a finales de 2015.

Sociedad dependiente/asociada	País	Sociedad dependiente/asociada	País
Arcelor Mittal Gonvarri SSC Slovakia	Eslovaquia	Gonvasolar, S.L.	España
ArcelorMittal Gonvarri Brasil, Pdtos. Siderúrg. S.A.	Brasil	Gonvauto Asturias	España
Bikostar International, S.A.	Uruguay	Gonvauto Craiova, S.R.L.	Rumanía
Çepas Galvaniz, Sanayi Anomin Sirketi	Turquía	Gonvauto Navarra, S.A.	España
Gestamp Automotive India Private Ltd	India	Gonvauto Puebla, S.A. de C.V.	México
Gestamp Solar Steel South Africa, Ltd.	España	Gonvauto Pune India Private Limited Co.	India
Gestamp Solar Steel US, Inc	EE.UU.	Gonvauto South Carolina	EE.UU.
GMS France	Francia	Gonvauto Thüringen, GMBH	Alemania
Gonvarri Aluminium, GMBH.	Alemania	Gonvauto, S.A.	España
Gonvarri Argentina S.A.	Argentina	Hiasa Montajes Guatemala, S.A.	Guatemala
Gonvarri Automotive GMBH	Alemania	Hiasa Montajes Honduras, S.A.	Honduras
Gonvarri Chile Estructuras Metálicas, Ltda.	Chile	Hierros Villaverde, S.A.	España
Gonvarri Corporación Financiera, S.L.	España	Hierros y Aplaciones, S.A.	España
Gonvarri Czech, S.R.O.	República Checa	Ind. Ferrodistribuidora, S.A.	España
Gonvarri Galicia, S.A.	España	Láser Automotive Barcelona, S.L.	España
Gonvarri I.Centro de Servicios, S.L.	España	Lasser Automotive Branderburgo, GMBH.	Alemania
Gonvarri Industrial Maroc, S.A.	Marruecos	Lasser Automotive Thüringen, GMBH.	Alemania
Gonvarri Italia, S.p.A.	Italia	MAG Aliança Automóveis do Brasil SSC S.A.	Brasil
Gonvarri MS Colombia, S.A.S, S.L.	Colombia	Mexicana de Servicios vLaborales del Acero, S.A de CV	México
Gonvarri MS Corporate, S.L.	España	Severstal Gonvarri Holding, S.L.	España
Gonvarri Polska, SP, ZO O.	Polonia	Severstal Gonvarri Kaluga Ilc	Rusia
Gonvarri Portfolio Brasil, S.L	España	Steel & Alloy Holding LTD.	Reino Unido
Gonvarri Portfolio Internacional, S.L.	España	Steel & Alloy Procesing	Reino Unido
Gonvarri Ptos. Siderúrgicos,S.A.	Portugal	Steel & Alloy Turkey	Turquía
Gonvarri Steel Services US, INC	EE.UU.	Transacciones Siderúrgicas, S.A.	España
Gonvarri Tarragona, S.L.	España	UTE Hiasa-Energés	España
Gonvarri Vizcaya, S.A.	España	UTE Hiasa-Obratel	España



Gonvarri
Steel Services



La conversación continúa en



gonvarristeelsservices.com
leadingthechange.com

**Leading
the Change**
2016 / 2018



Gonvarri
Steel Services



La conversación continúa en



gonvarristeelsservices.com
leadingthechange.com

**Leading
the Change**
2016 / 2018



twitter.com/EmotionalDrivin



facebook.com/emotionaldriving



linkedin.com/company/emotional-driving

#EmotionalDriving