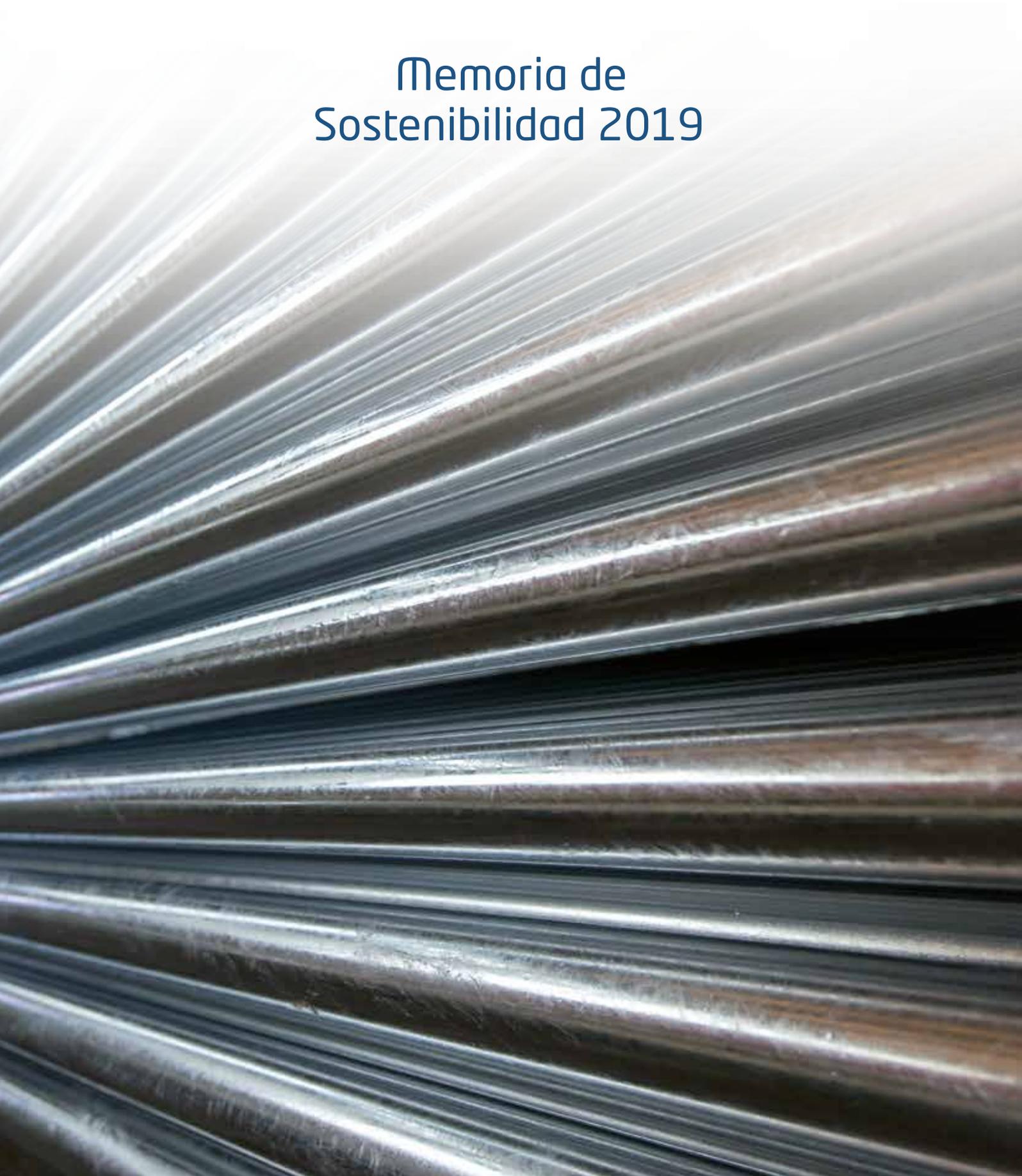




Gonvarri
Industries

Memoria de Sostenibilidad 2019



Gonvarri Industries
Memoria de Sostenibilidad 2019

1

Gonvarri Industries

Carta del Presidente	4
Carta del CEO	6
Nuestra compañía	9
Nuestra visión de la sostenibilidad	18
Gobierno	26

2

Drive



Modelo de Gestión

Crecimiento Rentable

Contexto actual	31
Balance	33
Principales efectos, riesgos y oportunidades	35
Clientes	39
Cadena de suministro	43
Seguridad de la información	44

Personas

Nuestro equipo	46
Atracción y retención del talento	48
Clima laboral	53
Diversidad	54
Relaciones laborales: Libertad de asociación	55
Salud y hábitos de vida	56
Beneficios sociales	58

Eficiencia

Modelo de Eficiencia	60
Mecanismos de control: la Auditoría Integrada SGI	61
BTM Procesos clave	62
Seguridad y Salud	63
Medio Ambiente	71
Calidad y clientes	77
SPG Sistema de Producción Gonvarri	78

Sostenibilidad

Acción social	79
Emotional Driving	84
Energía y cambio climático	94



Digital WorkPlace	102
-------------------	-----

Innovación

Modelo de innovación	106
Cultura de innovación	106
Innovación en producto	107
Innovación en proceso	108
Innovación Gonvarri 4.0	109

Modelo de Cumplimiento

Auditoría interna y cumplimiento	110
Código Ético	112
Denuncias y litigios en curso	113

3

Anexos

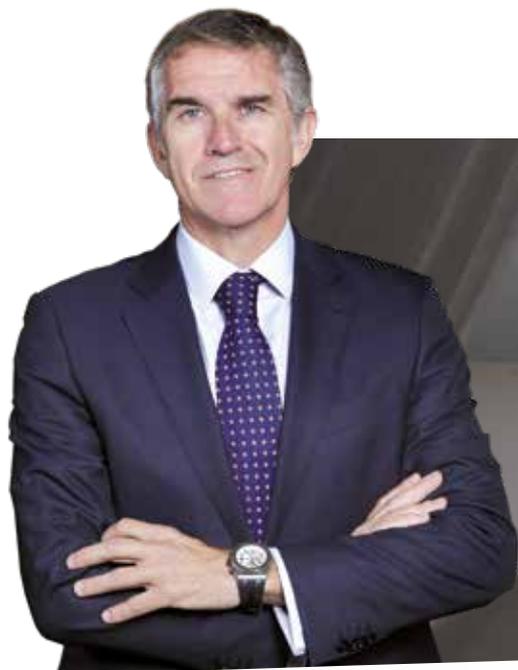
Informe de verificación externa	115
Perfil de la Memoria	116
Información Cuantitativa	117
Índice de contenido GRI	121
Principios del Pacto Mundial	125
Perímetro considerado	126

Doing **Well** by doing **Good**

Gonvarri Industries conserva los mismos valores desde su origen "**honestidad, humildad, tesón y trabajo**", que junto a sus principios y directrices del Código ético y de conducta, a una dirección y gestión íntegra y equilibrada, así como la colaboración de un equipo de profesionales cualificados y orgullosos de trabajar en Gonvarri Industries, nos han permitido crecer como una empresa sólida, rentable y sostenible con presencia global.

Estos valores éticos y empresariales que marcaron el camino, son los que inspiraron el propósito de la compañía "**Doing Well by Doing Good**".

Ya que solo actuando de forma correcta; creyendo en lo que se hace, obrando con honestidad y con coherencia se consiguen hacer las cosas bien.



Carta del Presidente

Jon Riberas

102-14

Un año más me complace presentar la Memoria de Sostenibilidad de Gonvarri Industries correspondiente al ejercicio 2019. En ella se muestran los principales hitos y logros en el ejercicio, en el marco de una estrategia orientada hacia un negocio rentable y sostenible a largo plazo, donde la creación de valor tiene un especial protagonismo.

Ya desde el segundo semestre de 2019 el entorno global mostró síntomas de desaceleración. Las tensiones comerciales entre Estados Unidos y China y la subida de los aranceles, la ralentización de la zona euro, el Brexit sin acuerdo en Reino Unido, la devaluación de algunas divisas y, para el sector del automóvil, la cada vez más exigente legislación en materia ambiental, afectaron a las expectativas de crecimiento.

Además, arrancamos el ejercicio 2020 con una situación muy incierta para la economía. Desde finales de diciembre, tras un primer hito en China, asistimos a una pandemia global por el COVID-19 que nos afecta de forma indiscriminada, parando la producción y distribución de la mayoría de los sectores en todo el mundo. La enorme extensión de la pandemia y la falta de información sobre la duración de la misma, nos hace prever un escenario macroeconómico muy complicado.

Sin embargo, a pesar de este entorno complejo, la diversificación de nuestro modelo de negocio ha logrado un notable cumplimiento sobre el presupuesto marcado para el ejercicio 2019, mostrando su fortaleza y capacidad de adaptación. En Gonvarri Industries la cifra de negocio alcanzó los 3.728 millones de euros, con un EBITDA de 194 millones de euros.

Tenemos que hacer referencia a los 62 millones de euros en CAPEX. Entre las inversiones, destaca la adquisición de la fábrica "Kredit" en República Checa que forma parte de la división Gonvarri Material Handling y la entrada en operación la nueva fábrica "Gonvauto Nitra" en Eslovaquia.

Además, hemos hecho importantes inversiones para la mejora de los procesos y el portfolio de productos, incrementando las líneas de blanking para hot-stamping en Gonvauto Navarra y Gonvarri Valencia, las líneas de corte blanking híbridas

(acero y aluminio) en Gonvauto South Carolina, Gonvama Chungshu, Gonvama Shenyang y Gonvauto Nitra, así como una nueva línea de corte transversal de alto espesor en Gonvarri Tarragona, entre otros.

La Memoria resume los avances más significativos en el primer año del Plan Estratégico 2019-2021, que incorpora y articula los ejes de actuación del Modelo de Gestión "Drive", en cada eje: personas, eficiencia, sostenibilidad, innovación y cumplimiento con los objetivos de actuación en base a una hoja de ruta que aspira a contribuir a un mundo más sostenible y eficiente, compatible con el crecimiento y rentabilidad de la compañía, así como el bienestar de nuestros profesionales.

En este modelo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas son para Gonvarri Industries un claro modelo de colaboración entre las empresas, los gobiernos y la sociedad, así como una oportunidad de crecimiento y mejora en nuestro negocio. Por ello, nos comprometemos a ayudar a su consecución a escala global, integrando principalmente aquellos objetivos más relacionados con nuestro negocio. Además, reafirmamos nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



Desde 2014 a través del proyecto de seguridad vial "Emotional Driving" reforzamos el compromiso con nuestros empleados y la sociedad, alineados con el **ODS 3.6**, para contribuir a reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo en el 2020. Dentro de las actividades más destacadas en este ejercicio; continuamos fomentando la seguridad vial con la educación y concienciación temprana a través de charlas y jornadas en colegios y colaborando en los congresos motivacionales de la Fundación LQDVI. Tras el éxito del estudio sobre los jóvenes y el uso del móvil al volante en colaboración con Movistar, en 2019 se publicó la segunda edición del estudio "Españoles al volante, distracciones y uso del móvil" donde se recogen las opiniones de más



de 2.000 españoles, con un público más amplio, entre 18 y 65 años e iniciamos un proceso de internacionalización con Argentina como primer hito, donde se presentó con gran éxito el estudio "Argentinos al volante, distracciones y uso del móvil".

Además, en colaboración de la Fundación Real Madrid afianzamos nuestro programa con personas con capacidades diferentes. El objetivo es introducir conceptos complementarios a la práctica deportiva en valores y se desarrollará durante toda la temporada en escuelas adaptadas e inclusivas, donde con la colaboración de Emotional Driving, se da un paso más en materia de educación vial adaptada a este colectivo, lo que mejora su autonomía y nivel de integración social.



En materia ambiental, destaca nuestra contribución a la lucha frente al cambio climático alineados con los **ODS 7** y **ODS 13**,

estableciendo planes para minimizar nuestras emisiones. En este ámbito, 2019 es para Gonvarri Industries un periodo de análisis y reflexión en el que definir una nueva hoja de ruta acorde a las necesidades y tendencias actuales, así como las demandas de los grupos de interés, donde la lucha frente al cambio climático, la reducción de las emisiones de CO₂ y un futuro sin emisiones de carbono, juegan un papel fundamental.

Asimismo, las demandas sociales apuntan al "plástico" como protagonista por su uso masivo en la sociedad, por su impacto en el entorno y la dificultad en su gestión. Desde Gonvarri Industries nos hacemos partícipes en esta iniciativa y lanzando el proyecto "#Unplastic: Lucha frente al plástico" que se implantará paulatinamente en nuestras instalaciones y oficinas en el periodo 2020 y 2021.



Alineados con el **ODS 16** para contribuir a sociedades más justas, avanzamos en la aprobación, implantación y desarrollo de políticas y normas que conforman nuestro "Modelo de cumplimiento", con el objetivo mejorar los mecanismos de seguimiento, medición y control

de los riesgos identificados, para crecer como empresa ética, íntegra y transparente.



Contribuimos al **ODS 8** fomentando el empleo decente y la seguridad laboral. En 2019 se incorporaron 730 nuevos profesionales, con los que alcanzamos una plantilla de 4.952, donde el 89% cuentan con un contrato indefinido. En línea con el objetivo de atracción y retención del talento, en febrero se puso en marcha la plataforma "Gonvarri Academy", orientada a ofrecer formación online a todos los empleados de la compañía. Gracias a ello, ya hay más de 4.500 personas registradas que han realizado más de 8.000 horas de formación, con 7.823 accesos en 2019.

Asimismo, continuamos implantando diversas iniciativas para reforzar el Plan de Seguridad "Doing Well by Doing Safe" que contribuyan a crear entornos de trabajo seguros, con el objetivo de "cero" accidentes. Este ejercicio, cabe destacar el esfuerzo realizado por la División de Gonvauto Iberia (Gonvauto Barcelona, Galicia y Navarra) y la planta de Dongguan en China, obteniendo el certificado bajo el nuevo estándar ISO 45001 antes de los plazos establecidos internamente.



Dentro de los procesos de innovación y digitalización alineados con el **ODS 9**, destaca el despliegue del proyecto "Digital WorkPlace" (DWP) en todo el grupo. Este proyecto transformará la forma de trabajar de la compañía y potenciará el talento de los profesionales que trabajan en ella. En junio iniciamos despliegue global de DWP con la participación de más de 2.000 profesionales que ya trabajan en esta plataforma, 2.101 asistentes a las webinars y 1.400 asistentes a workshops nacionales e internacionales. Con todo ello, en Gonvarri Industries aspiramos a construir un modelo empresarial rentable y sostenible, que apuesta por la creación de valor en los ámbitos económico, social y ambiental.

Finalmente os invito a leer y compartir esta Memoria, esperando que sea de vuestro agrado.

Carta del CEO

Josu Calvo

102-14



Por séptimo año consecutivo, me alegra presentar la Memoria de Sostenibilidad de Gonvarri Industries correspondiente al ejercicio 2019. En ella, se resumen nuestros principales compromisos y logros, así como nuestras expectativas encaminadas a consolidarnos como un grupo industrial de primer nivel mundial. Este ejercicio es el primero de nuestro Plan Estratégico 2019-2021, alineado con el Modelo de Gestión Drive, cuya evolución se resume en los distintos capítulos de la Memoria.

Numerosos aspectos externos han marcado el transcurso de este ejercicio, donde se observa tras un periodo de crecimiento, un cambio de tendencia marcado principalmente por la caída del sector automoción en el último semestre del año, además de otros factores como la subida de aranceles y la devaluación de algunas divisas.

Con todo ello, nuestra visión a cierre de ejercicio muestra unos resultados financieros estables y en línea con el ejercicio anterior y una notable mejora en los objetivos no financieros y de sostenibilidad, destacando los avances logrados a través del proyecto de seguridad vial "Emotional Driving", como la exitosa iniciativa "Ponle freno".

Para la sostenibilidad y rentabilidad de nuestro negocio es crucial adaptarnos a los cambios, desafíos y oportunidades de nuestro entorno. En este ámbito me gustaría destacar dos aspectos que, por su relevancia, van a ser claves en nuestro desarrollo futuro: la transformación digital, a través del proyecto Industria 4.0, y la lucha frente al cambio climático, con una hoja de ruta para un futuro neutro en emisiones. Ambos están alineados con nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, principalmente el ODS 9 "Industria, Innovación e Infraestructura" y el ODS 13 "Acción por el clima" respectivamente.

Industria 4.0 y digitalización

Gonvarri 4.0, enmarcado en nuestro eje estratégico de Innovación, representa la apuesta por las tecnologías digitales. El objetivo de Gonvarri 4.0 es buscar la eficiencia en nuestras operaciones y la seguridad en nuestras fábricas. Para cumplir con estos objetivos, contamos con una cartera de 20 proyectos en diferentes estados de ejecución, desde aquellos que se encuentran en fase de conceptualización a otros que

se encuentran en fase de despliegue global. En Gonvarri 4.0 estamos desarrollando proyectos que van desde la digitalización de nuestras líneas de producción a través de un sistema de ejecución de la producción, a la eliminación del papel en la función de mantenimiento o a la incorporación de elementos de manipulación de mercancías con detección automática de objetos y personas para incrementar la seguridad. Gonvarri 4.0 es en definitiva un proyecto transversal y global.

A través de la innovación y de las nuevas tecnologías, somos más eficientes en nuestros procesos y mejoramos nuestros productos adaptándonos a las necesidades del cliente. Un claro ejemplo es la búsqueda de materiales más ligeros y resistentes, como los aceros de alta resistencia y el aluminio. También en este ámbito destacan los avances en el diseño y producción de piezas metálicas mediante fabricación aditiva, realizadas en nuestras instalaciones de Addimen.

En los últimos años hemos observado la creciente necesidad de adaptarnos a un mundo que avanza exponencialmente hacia una forma de trabajar digital e innovadora. Esto afecta directamente a nuestro negocio, tanto en la forma de producir, como en la de relacionarnos con nuestros empleados, clientes, proveedores y sociedad general.

Estamos en un proceso de cambio a través del despliegue del proyecto "Digital WorkPlace" (DWP), adoptando la tecnología Microsoft y las herramientas de trabajo de Office 365 en todo el grupo. Este proyecto está transformando la forma de trabajar de la compañía y potenciando el talento de los profesionales que trabajan en ella.

Para su desarrollo se estableció un riguroso plan de implantación y formación, con numerosas iniciativas y materiales de apoyo, que contribuyeron a concluir la primera fase del proyecto de adopción DWP con gran éxito.

Hoja de ruta hacia un futuro neutro en carbono

Este año la COP 25 se reunió en Madrid donde se presentó, discutió y analizó la situación y avances en la lucha frente al cambio climático. En ella, se evidenciaron numerosos informes de científicos y de expertos, que avalan un futuro complicado, donde continúa el ascenso de las temperaturas y el aumento de los



desastres naturales, si no se toman medidas urgentes por parte de gobiernos, empresas y sociedad en general. En esta línea, el "Pacto Verde" ("New Green Deal") de la Unión Europea, empieza a definir las líneas maestras de actuación en los próximos años, para alcanzar la neutralidad climática 2050 como una oportunidad para modernizar, facilitar la innovación y mejorar la competitividad de la economía europea y generar empleos de calidad.

Por ello, valorando las demandas del entorno, los riesgos y las expectativas de nuestros grupos de interés, este ejercicio supone para Gonvarri Industries un periodo de análisis y reflexión en el que definir una nueva hoja de ruta acorde a las necesidades y tendencias actuales, donde la lucha frente al cambio climático, la reducción de las emisiones de CO₂ y un futuro sin emisiones de carbono, juegan un papel fundamental.

El plan incluirá mejoras en el reporte y control de la información y los datos, medidas de eficiencia energética, fomento del uso de energías renovables y compra de energía certificada en origen, así como otras medidas encaminadas a reducir y mejorar los desplazamientos, otros proyectos compensatorios como la reforestación. En la próxima memoria detallaremos estos planes y medidas.

Gonvarri Industries y sus cuatro divisiones

Respecto a nuestro negocio, para mejorar nuestros servicios, hemos ordenado todas nuestras actividades y líneas de trabajo bajo el paraguas de cuatro divisiones:

- **Gonvarri Centros de Servicio**, en el que se incluye "Automoción" donde avanzamos en el uso de nuevos materiales más ligeros y resistentes e "Industria y electrodomésticos" enfocada al suministro de acero plano y perfiles de alta calidad para sectores muy diversos (electrodomésticos, construcción, etc.).
- **Gonvarri Metal Structures**, en el que se incluye "Seguridad vial" que desarrolla un rango muy amplio de sistemas de contención de vehículos para carreteras y soportes seguros para luminarias, "Energía" orientada al diseño y suministro estructuras solares innovadoras, fijas y móviles, con tecnología de comunicación inalámbrica y auto-alimentación, así como farolas y torres de electrificación y "Mecano" para el desarrollo de sistemas portacables, blindobarras y perfiles, con sus accesorios, adecuados a las necesidades de los clientes.

- **Gonvarri Material Handling**, para el diseño y fabricación de sistemas de almacenaje y manipulación para todos los entornos industriales, ofreciendo un servicio integral.
- **Gonvarri Precision Tubes**, dedicado a la fabricación de tubos de acero bajo en carbono y de acero inoxidable, que se adaptan a los requisitos del cliente.

Personas, seguridad y talento

En Gonvarri, las personas y la atracción y retención del talento son aspectos clave, por ello, entre las distintas iniciativas apostamos por la formación y cualificación de los jóvenes profesionales, para darles una oportunidad de desarrollo y crecimiento. A través de los programas: "FP Dual" donde el centro educativo y la empresa se corresponsabilizan de la formación del aprendiz, y "Jóvenes Ingenieros" enfocado a atraer jóvenes de alto potencial para ampliar su experiencia asignándoles una determinada Región del Grupo en la que van rotando por diferentes compañías, contribuyendo a su empleabilidad.

También la formación y sensibilización en materia de Seguridad y Salud es fundamental para reducir el número de accidentes e incidentes, y crear un ambiente de trabajo seguro. Por ello, el esfuerzo formativo realizado por las plantas hacia su personal propio y externo ha aumentado significativamente este año. En este ejercicio destaca la formación del "II Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal" para las plantas y oficinas en España, impartido a través de proveedores homologados y con una elevada participación.

No quiero despedirme sin mencionar la profunda crisis derivada de la afección a nivel sanitario, social y económico del COVID 19 en todo el mundo, que nos afecta desde casi el inicio del ejercicio 2020 y que deriva en la enorme tragedia que supone esta enfermedad con la pérdida de tantas vidas.

El riesgo de contagio para nuestros profesionales y la sociedad en general, la paralización de las actividades no esenciales durante importantes periodos de tiempo en casi todos los países y la profunda crisis que quedará como resultado de esta pandemia, hacen prever un escenario complejo para Gonvarri en los próximos ejercicios, que nos obliga a replantearnos nuestros planes y estrategias, en un entorno muy incierto.

1 GONVARRI INDUSTRIES

Gonvarri Industries es una empresa global que, gracias a su apuesta por la calidad y la innovación, se ha convertido en una referencia del sector de la transformación del acero plano y el aluminio en todo el mundo.

Presencia Global
+5.000 empleados en
43 plantas y **24** países



Diversificación
4 líneas de negocio:
Gonvarri Centros de Servicio, Gonvarri Metal Structures,
Gonvarri Material Handling y Gonvarri Precision Tubes

Materialidad
10 asuntos materiales
Opinión grupos de interés internos y externos



Redes sociales
+15.000 stakeholders
following corporate social media



ODS
Objetivos de Desarrollo Sostenible
Emotional Driving, Cambio climático, innovación, educación y empleo



Nuestra compañía

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

Desde su inicio, Gonvarri Industries ha experimentado un crecimiento sostenible, diversificándose a nivel mundial, estando actualmente presente en 24 países con un total de 43 fábricas en operación y 24 centros de distribución y oficinas.

El perímetro de la Memoria de Sostenibilidad incluye la información sobre 40 fábricas y 24 oficinas y centros de distribución.

En 2019 se integraron plenamente en el negocio las sociedades de Gonvauto Nitro en Eslovaquia, la fábrica de GMH Canrena en Suecia y Laser Automotive Zaragoza en España. No se incluyen en el perímetro las fábricas de Pune (India), Resende (Brasil) ni la reciente adquisición de GMH Kredit a cierre de ejercicio.



Purpose

Doing **well** by doing **Good**
Doing **well** by doing **Gonvarri**

Vision

Gonvarri: Metal Solutions for a safer and sustainable future

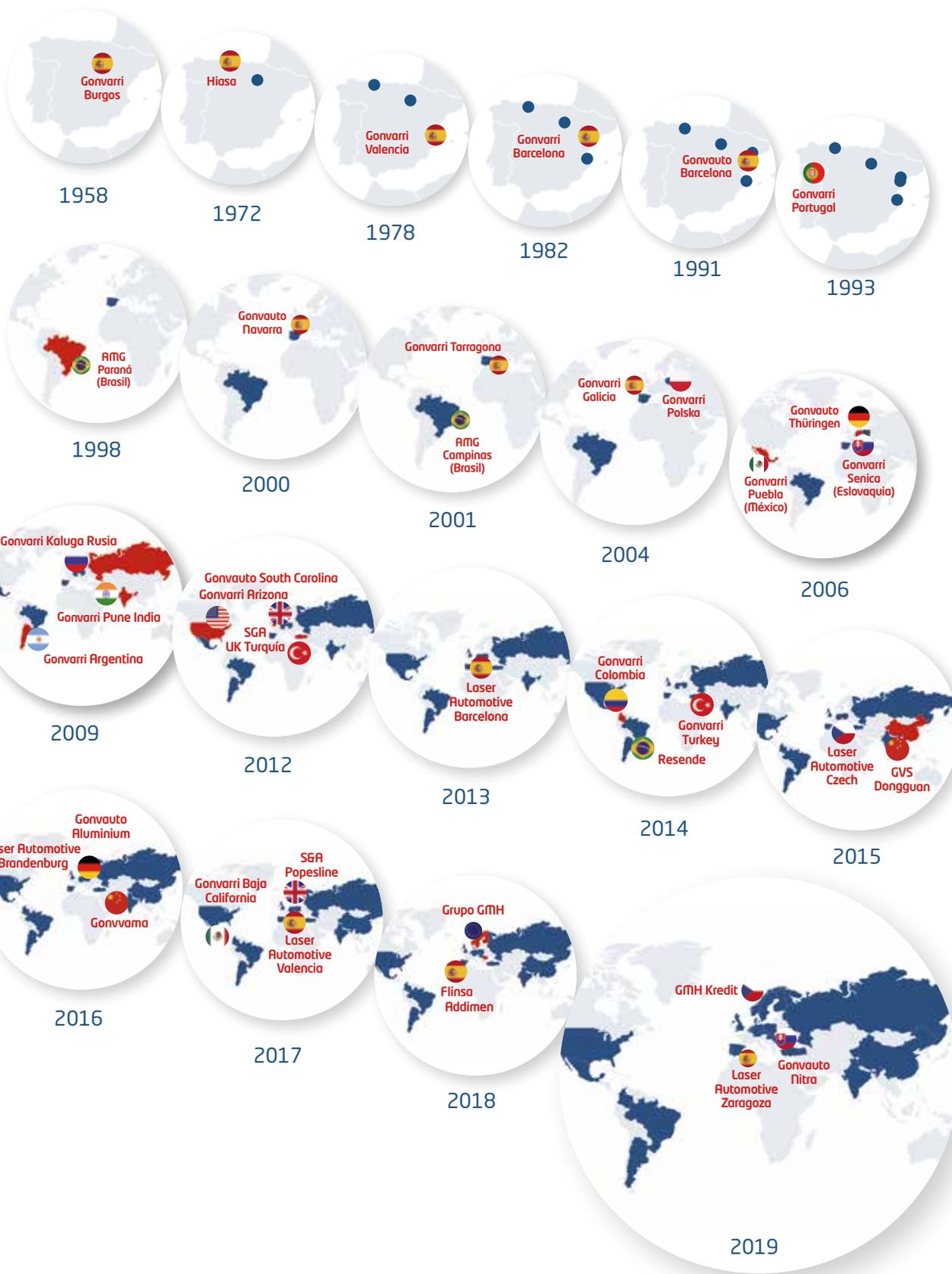
Mission

To improve the **Performance** of our customers providing **Innovative** and **Sustainable** Metal Solutions based on a World Wide highly **Collaborative Organization**



Hitos

Desarrollo de nuestras fábricas desde su inicio



Gonvarri Industries en cifras 2019

102-7

Gonvarri Industries entiende la Sostenibilidad como un modelo que integra la gestión responsable y un compromiso de ética, transparencia y colaboración con los grupos de interés, con el que disfrutar de un entorno más limpio y con menos

desigualdades, que contribuya a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

A continuación, se resumen las principales magnitudes en el ejercicio 2019:

Contribución Económica

Nuestra actividad genera numerosos beneficios en la sociedad que nos rodea. Dinamiza el desarrollo local fomentando el empleo en la zona, el crecimiento de nuevos proveedores y negocios, así como la mejora de las infraestructuras a través del pago de impuestos y tributos locales, entre otros.



Contribución Social

Nuestra actividad requiere la contratación de numerosos trabajadores locales a los que ofrecemos un empleo estable, lo que incrementa la economía de la zona y el poder adquisitivo de las familias. Además, realiza numerosas actividades de acción social para mejorar el entorno.



Contribución Medioambiental

Nuestra actividad está directamente relacionada con la reducción de las emisiones en los vehículos, a través de estructuras más ligeras y seguras. Además, gestiona sus plantas para minimizar su impacto ambiental, destacando las medidas implantadas en eficiencia energética.

Nota: Los datos económicos corresponden al perímetro total de la compañía.

El resto corresponden al perímetro de la Memoria.

Presencia Global 102-4 Y 102-6

DATOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2019



24
23

Países



43
40

Fábricas operativas



24
24

Oficinas y centros de distribución



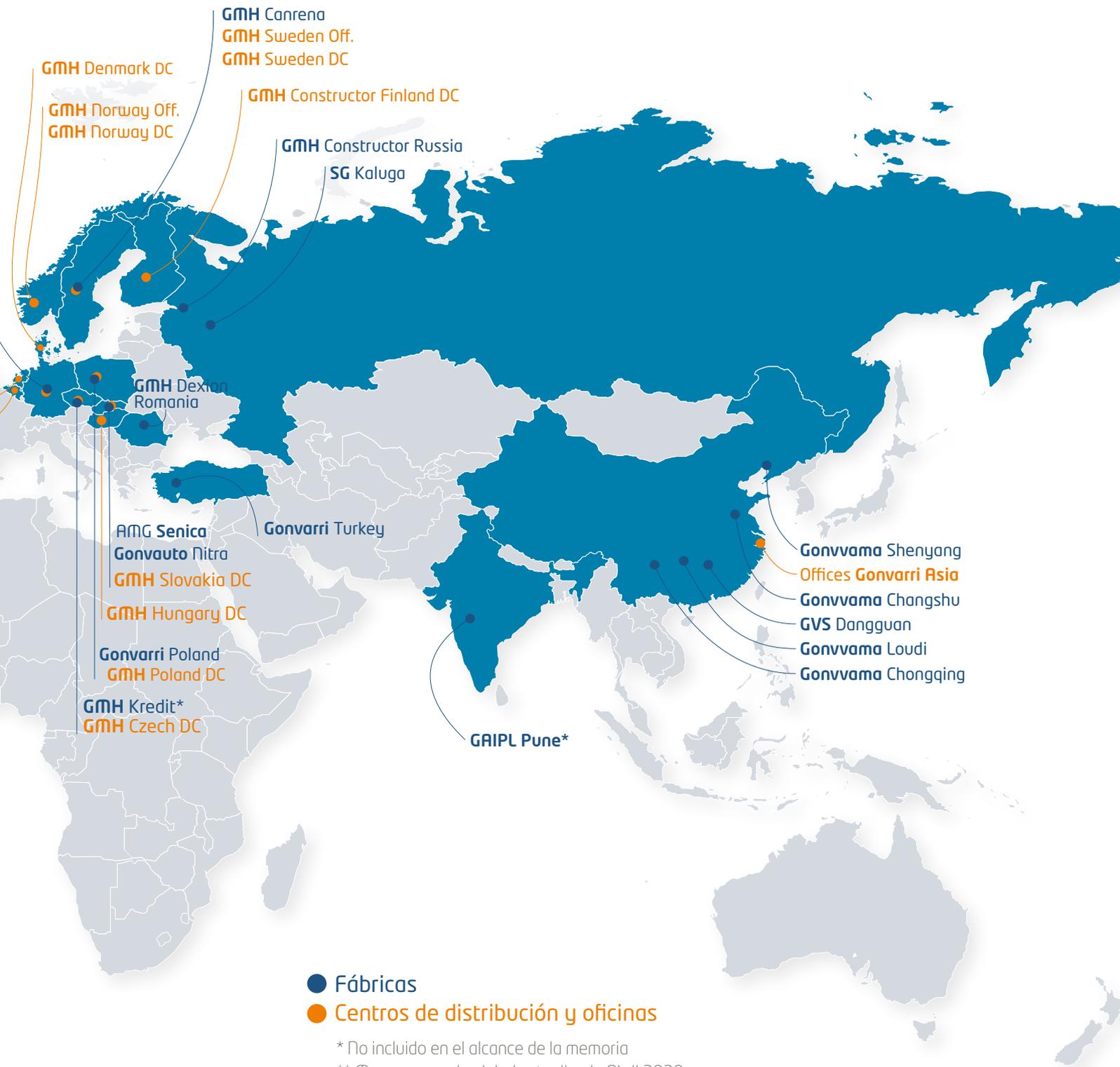
5.252
4.952

Profesionales propios

GLOBAL

PERÍMETRO DE LA MEMORIA





GMH Denmark DC

GMH Norway Off.
GMH Norway DC

GMH Canrena
GMH Sweden Off.
GMH Sweden DC

GMH Constructor Finland DC

GMH Constructor Russia
SG Kaluga

GMH Dexia
Romania

AMG Senica
Gonvauto Nitra
GMH Slovakia DC
GMH Hungary DC

Gonvarri Poland
GMH Poland DC

GMH Kredit*
GMH Czech DC

Gonvarri Turkey

GAIPL Pune*

Gonvama Shenyang
Offices Gonvarri Asia
Gonvama Changshu
GVS Dangguan
Gonvama Loudi
Gonvama Chongqing

Principales Hitos en 2019

102-6

La compañía está presente en 24 países, lo que nos permite dar cobertura a una parte significativa del mercado mundial en colaboración con los clientes. Invertimos en los centros de servicio con nuevas líneas de producción conforme se incrementa la demanda y en iniciativas internas para la compañía, que nos permiten mejorar nuestra posición en el mercado global.

Enero Gonvauto South Carolina

Nueva Línea Blanking y ampliación de planta



Febrero

Gonvarri Valencia Nueva blanking line para Hot-stamping

Gonvauto Navarra: arranque de la nueva línea 7 de estampación en caliente



Marzo Leadership Meeting Gonvarri

Gonvauto Navarra se certifica bajo la norma 50001 de eficiencia energética

II Jornada "**Women of Steel** - Península Ibérica"



Abril Lanzamiento **Digital WorkPlace** en Corporativo Madrid



Mayo

Ponle Freno premia a Emotional Driving por su programa de seguridad vial laboral

Primer aniversario de la **Intranet Corporativa 4.0 Drive**



Junio

Primer **Digital WorkPlace Day** en fábrica

Gonvarri y Movistar presentan el **II estudio** "Emotional Driving 2019: españoles al volante, distracciones y uso del móvil"



Julio

Gonvarri Valencia estrena **nueva línea Blanking**

Road Steel participa en la **construcción del puente Boekelose**



Agosto

Suports presenta su **nueva página web**
Gonvarri Polonia: Ampliación de la **nave de producto terminado**



Septiembre

Bienvenido al **Brand Center** de Gonvarri Industries

Gonvarri Material Handling adquiere el 100% de **Kredit**



Octubre

GVS supera con **éxito las auditorías**

IATF:16949 2016, ISO 45001 e ISO 14001

Gonvarri Tarragona: **Nueva línea** de corte transversal de alto espesor



Noviembre

Gonvama Shenyang: **nueva línea blanking Hot Stamping.**

Gonvauto Nitra: **nueva planta** con blanking híbrida y **almacén automático** de bobinas

Senica: **ampliación** de naves de producto terminado y materia prima y nueva blanking de hot stamping.

Çepas participa en el **Mobile World Congress** en Los Ángeles con el nuevo desarrollo de torres GSM



Diciembre

Jon Riberas recibe un reconocimiento de la **Fundación Juan XXIII**

OneSAP: El nuevo modelo **SAP** para las compañías del Grupo comienza a tomar forma.



Principales marca y productos

102-2

Gonvarri Industries es una compañía con más de 60 años de antigüedad y un notable crecimiento desde su origen.

Este crecimiento viene asociado al desarrollo de componentes metálicos para los sectores de automoción, seguridad vial, estructuras solares, soluciones de almacenaje e industria. Aunque el acero sigue siendo la materia prima principal, el aluminio tiene cada vez un protagonismo más relevante.

En Gonvarri Industries nos anticipamos al futuro, manteniendo la esencia de nuestro origen con unos valores universales, **"Honestidad, Humildad, Tesón y Trabajo"**, que representan la grandeza de la compañía, su fuerza y el compromiso de sus trabajadores, conservando nuestra Misión, suministrando soluciones metálicas para un futuro más seguro y sostenible, adaptado a las necesidades de nuestros clientes.

Gonvarri Centros de Servicio



Automoción

Línea de negocio líder en el suministro de acero plano, tubo y corte laser 3D a los principales Tier 1, OEMs de automoción y grandes estampadores.



Industria y electrodomésticos

Suministra acero plano y perfiles, para sectores muy diversos (electrodomésticos, construcción, bandejas portacables, mobiliario metálico, etc.), de alta calidad y acorde a las necesidades de nuestros clientes.

Gonvarri Metal Structures



Seguridad Vial

Desarrolla un rango muy amplio de sistemas de contención de vehículos para carreteras y soportes seguros para luminarias, a través de productos innovadores, que cumplen rigurosamente todas las normas de seguridad y calidad, así como servicios de ingeniería para su evaluación, aplicación e implantación.



Energía

Solar Steel diseña y suministra estructuras solares innovadoras, fijas y móviles, con tecnología de comunicación inalámbrica y auto-alimentación, así como farolas y torres de electrificación.



Mecano

Desarrolla sistemas portacables, blindobarras y perfiles, con sus accesorios, adecuados a las necesidades de los clientes, para sectores como el minero, petrolero y energético.

Marcas de negocio

Potenciamos la diversificación de negocio de la compañía manteniendo la unidad de la marca Gonvarri Industries, afianzando nuestro liderazgo global.

En este esquema, se resumen los productos que se comercializan con sus respectivas marcas de negocio.

Gonvarri Material Handling



Soluciones de Almacenaje

Uno de los principales proveedores de ingeniería y fabricación de sistemas de almacenaje y manipulación para todos los entornos industriales, ofreciendo un servicio integral.

Gonvarri Precision Tubes



Tubos de precisión

La fabricación de tubos de acero bajo carbono abarca una gama de Ø8 hasta Ø130 mm, y desde Ø25 hasta Ø104 mm en acero inoxidable. Para ambos tipos, dispone de un amplio portfolio, ya sea el tubo redondo o sus diferentes secciones derivadas, como el cuadrado, rectangular, oval y algunas otras formas especiales, con diferentes procesos de corte, adaptándose a los requerimientos del cliente.

Nuestra visión de la sostenibilidad

Gonvarri Industries entiende la Sostenibilidad como un modelo que integra la gestión responsable y un compromiso de ética, transparencia y colaboración con los grupos de interés, con el que disfrutar de un entorno más limpio y con menos desigualdades, que contribuya a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Drive y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Nuestra forma de integrar la sostenibilidad

Tras el lanzamiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas en 2015, iniciamos una nueva hoja de ruta alineada con la Agenda 2030 que ayude al cumplimiento de estos objetivos, en particular aquellos relacionados con nuestras actividades principales. Por ello, integramos estos objetivos en nuestro Modelo de Gestión "Drive".



Drive es el Modelo de Gestión que impulsa a Gonvarri Industries a cumplir sus objetivos de rentabilidad y crecimiento. Este modelo se apoya en las personas, en la eficiencia y en la mejora continua de los procesos, con un especial esfuerzo en materia de innovación, y siempre bajo el enfoque de la sostenibilidad y el marco de Auditoría Interna & Cumplimiento.

Nuestro impacto en los ODS

Gonvarri Industries definió e integró en su estrategia importantes retos económicos, sociales y ambientales para un futuro más rentable y sostenible, firmemente comprometido con la creación de valor a largo plazo y el cuidado del entorno. Para ello hemos considerado aspectos derivados de nuestra actividad y estrategia, la opinión de los grupos de interés (materialidad) y las demandas sociales más relevantes.

Como resultado, hemos definido los Objetivos de Desarrollo Sostenible en los que impactamos más directamente, estableciendo metas con las que medir de forma objetiva nuestra contribución. En todos ellos el "ODS 17. Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible", es clave para su consecución.

Actividad Estrategia



Stakeholders Tendencias y demandas

Gonvarri Industries y los ODS

Emotional Driving y los ODS



En España cada año se producen 400.000 muertes por accidentes laborales, donde 1 de cada 3 está relacionada con el tráfico, siendo mayoritarios los accidentes *in itinere* (cuando se desplazan al trabajo). (Fuente: Dirección General de Tráfico)

En este marco cabe destacar que:

- Gonvarri Industries es una empresa líder mundial en el sector auxiliar del automóvil y en la fabricación de sistemas de contención de vehículos para carreteras que contribuyen a minimizar el impacto de los accidentes de tráfico.
- La compañía analizó el desplazamiento de la plantilla, con un resultado de más de cinco millones de desplazamientos cada año, la mayoría en coche. Esto indica una alta exposición a un accidente de tráfico.

Por ello, nuestra actividad está directamente alineada con el **ODS 3 / 3.6**. "Reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo para 2020" e indirectamente **al ODS 11/11.2** "Proporcionar acceso a sistemas de transporte seguro, asequible, accesible y sostenible para todos y mejorar la seguridad vial, para 2030."

Nuestra contribución a la seguridad vial

Como agentes implicados en el sector vial nos sentimos responsables de reforzar, tanto en la compañía como en la sociedad, su seguridad y bienestar, muy especialmente con las víctimas de accidentes de tráfico.

Por ello, en 2014 nace el Programa "**Emotional Driving**" con el objetivo de hacer protagonistas y principales motores de los mensajes de seguridad vial a los propios conductores, apelando a sus creencias, valores y emociones para la conducción segura.

El balance de estos cinco años no puede ser más positivo. Lo que empezó como una modesta iniciativa para los trabajadores de la sede madrileña de la empresa hoy llega a miles de personas a nivel nacional e internacional, en países donde tenemos presencia como Argentina, Portugal, Alemania, Colombia y próximamente Brasil. Los trabajadores se han convertido en embajadores de la conducción responsable, pero además las campañas de concienciación han entrado

en las escuelas, son vividas por los jóvenes y también por los profesionales de la carretera.

Ante esta realidad, Gonvarri seguirá trabajando para que el Emotional Driving crezca todavía más y su filosofía se aplique al día a día de todos los conductores, ya que prevenir accidentes (y por lo tanto, salvar vidas) es una actividad constante.

KPI's de seguimiento

- I. **Incrementar el volumen de población concienciada en materia de seguridad vial en un 2% anual hasta el ejercicio 2024.**

En 2019 continuamos concienciando a más de 15.000 jóvenes mediante charlas y congresos, hemos impactado a los empleados de la fábrica de Argentina a través de un roadshow. Además de 100 empleados más mediante una charla de seguridad vial "in itinere" coincidiendo con el día de Seguridad y Salud laboral.

- II. **Desarrollar cada ejercicio un proyecto nuevo en colaboración con una ONG, Fundación u Organismo Público hasta el ejercicio 2024.**

Destacan dos proyectos colaborativos:

Con la Fundación Real Madrid, hemos extendido el número de sesiones a realizar en las escuelas adaptadas de la Fundación con el fin de enraizar más los conocimientos entre los jóvenes con capacidades diferentes.

Con la Fundación LQDVI realizamos un anuncio/campaña para conmemorar el día de las Víctimas por Accidente de Tráfico, emitido en parte de los congresos de la Fundación y en las redes sociales de Emotional Driving.

- III. **Desarrollar una iniciativa relevante (roadshow, estudio local, etc.) en un nuevo emplazamiento, para alcanzar en 2024 el 30% de países en los que tenemos presencia.**

En 2019, se dio continuidad al estudio "Españoles al volante" aumentando el número de la muestra y se desarrolló y publicó el estudio "Argentinos al volante, distracciones y uso del móvil".

Gonvarri Industries y los ODS

Cambio climático y los ODS

7 ENERGÍA ASEQUIBLE
Y NO CONTAMINANTE



Desde la firma del histórico Acuerdo de París (COP 21) en 2015, se han desarrollado numerosas iniciativas como el reciente Pacto Verde Europeo, con una hoja de ruta climática en los próximos años para una transición justa hacia una economía neutra en carbono.

Además, estamos asistiendo a un cambio en las tendencias sociales, económicas y políticas, que requieren un cambio en los patrones de consumo, una mejora del entorno más limpio y libre de emisiones, y una sociedad más justa e igualitaria, que nos permita hacer frente al mayor desafío del mundo: el cambio climático.

La Lucha frente al Cambio Climático está directamente alineada con el “**ODS 13. Acción por el clima**” e indirectamente con los “**ODS 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos**” y “**ODS 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles**”, desarrollando proyectos que contribuyan a reducir las emisiones de CO₂.

Por todo ello, 2019 supone para Gonvarri Industries un periodo de análisis y reflexión, en el que definir una nueva hoja de ruta acorde a las necesidades y tendencias actuales, que será publicada en el ejercicio 2020.



Nuestra contribución a la lucha frente al cambio climático

La energía es un aspecto clave en nuestra actividad. Las medidas encaminadas a reducir estos consumos son altamente beneficiosas, además de reducir los costes y mejorar los procesos productivos, nos ayudan a reducir las emisiones de CO₂ y, con ello, contribuir a esta lucha.

Por ello, en 2015 nace el Proyecto ECO-ENERGY, a través del cual monitorizamos los consumos y disponemos de información real y segregada sobre los mismos. Esto nos permite detectar puntos de mejora en aquellos procesos menos eficientes e implantar medidas de eficiencia (MAEs) que reviertan y optimicen esta situación. Este proyecto se está implantando paulatinamente en todas nuestras fábricas.

KPI's de seguimiento

I. Incrementar la implantación de ECO-ENERGY y monitorizar el 80% de la energía (electricidad y gas natural) de Gonvarri en el horizonte 2030.

Tenemos monitorizadas 18 plantas del grupo. En 2019 hemos avanzado con nuevas líneas y ampliaciones en plantas ya controladas. Con ello disponemos de información sobre el 67,5% de la electricidad y gas natural consumido en Gonvarri.

II. Alcanzar un ahorro energético de 12 GWh/año en el horizonte 2020.

En 2019 se implementaron 15 medidas de ahorro energéticos (MAEs) en distintas plantas del grupo, suponiendo un aumento en el ritmo anual de ahorro energético de 3,21 Gwh. Total acumulado 13,97 Gwh (30% gas natural y 70% consumo eléctrico).

Gonvarri Industries y los ODS

Innovación y los ODS



9 INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURA



Entendemos la innovación como un factor de cambio y adecuación a los nuevos requerimientos de clientes y mercados, generando valor añadido al negocio y minimizando su impacto ambiental. Por ello, la innovación es uno de los pilares estratégicos de Gonvarri Industries contribuyendo a su crecimiento rentable y sostenible.

Nuestro modelo de innovación está orientado a dar respuesta a los requisitos y necesidades de nuestros clientes en el corto, medio y largo plazo.

Este compromiso se concreta en el equipo de I+D+i, con cada vez más profesionales cualificados, y en la búsqueda constante de oportunidades y proyectos de mejora, que nos permiten anticiparnos al mercado, ofreciendo productos diferenciales y más eficientes, en línea con las nuevas tendencias tecnológicas.



Nuestra contribución a la innovación

Nuestras iniciativas están alineadas con el "ODS 9/9.4. De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas", a través de dos vías:

- La división de seguridad vial donde las mejoras en los guardarrailes/vallas de protección están encaminadas directamente a reducir la siniestralidad y, en caso de producirse, minimizar su impacto
- La división de auto y su contribución al desarrollo de vehículos más seguros y ligeros.

Además, desarrollamos diversos proyectos encaminados a mejorar nuestros productos y procesos, así como transformar nuestra forma de trabajar a través de la digitalización, para ser más eficientes y minimizar nuestro impacto, e indirectamente contribuir con el "ODS 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles".

KPI's de seguimiento

- I. Comunicar y difundir entre nuestros profesionales la importancia y participación de la innovación en la empresa a través de talleres (Workshops) de innovación, con el objetivo de alcanzar las 2.000 horas totales en el periodo del Plan estratégico 2019-2021.

En 2019 se desarrollaron 7 talleres con un total de 1.398 horas (69% alcanzado).

Gonvarri Industries y los ODS

Educación y los ODS



Según el informe de la OIT "Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2019" la evolución en la reducción del desempleo a nivel mundial no va acompañada de mejoras de la calidad del trabajo, donde millones de personas se ven obligadas a aceptar condiciones de trabajo deficientes, lo que complica la consecución de ODS 8 de trabajo decente.

Ya en 2018, la mayoría de los 3.300 millones de personas empleadas en el mundo no gozaba de un nivel suficiente de seguridad económica, bienestar material e igualdad de oportunidades. En la actualidad, un total de 700 millones de personas viven en situación de pobreza extrema o moderada pese a tener empleo.

El informe destaca la falta de progreso en cuanto a la brecha entre mujeres y hombres. La tasa de participación laboral femenina fue del 48% frente al 75% de la tasa masculina. Otro problema es la persistencia del empleo informal con 2 mil millones de trabajadores (el 61% de la población activa mundial) y una de cada cinco personas jóvenes (menores de 25 años) no trabaja, ni estudia, ni recibe formación, por lo que sus perspectivas de trabajo se ven comprometidas.

También pone de relieve que, en caso de que la economía mundial lograra evitar una desaceleración importante, se prevé que el desempleo siga disminuyendo y mejorando la formación en muchos países.



Nuestra contribución a un trabajo decente

En Gonvarri pensamos que esto hace necesario un cambio global que avance hacia el empleo formal, diverso, seguro y estable, que cumpla con los derechos humanos y laborales, mejorando la educación, reduciendo las brechas salariales y las desigualdades, allanando el camino hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Por ello, como compañía global con presencia en 24 países y más de 4.500 empleos directos, contribuimos a mejorar este entorno a través de un empleo de calidad, estable y duradero, que nos permita crear riqueza local en las comunidades en las que operamos, contribuyendo a alcanzar el "ODS 4. Educación de calidad" y el "ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico".

KPI's de seguimiento

- I. **Encaminado a crear riqueza local en los países en los que operamos, a través de la contratación local estable, el pago de salarios dignos, con horarios y jornadas laborales legales, por ello tenemos un doble objetivo: mantener la media del empleo local y de los contratos indefinidos >80%.**

En 2019 el empleo local alcanzó el 99% y el 89,4% de nuestros profesionales están contratados de forma indefinida.

- II. **Incorporar 3 nuevos cursos anuales en la plataforma online "Academy" en el periodo 2020 - 2025.**

La plataforma Academy se pone en funcionamiento en 2019. El próximo ejercicio resumiremos los nuevos cursos programados.

Materialidad

Identificación y comunicación con los grupos de interés

102-40, 102-42 Y 102-43



En Gonvarri Industries pensamos que cuidar y mejorar las relaciones que mantenemos con los grupos de interés es un aspecto clave para la mejora de nuestro desempeño. En este ámbito, consideramos a todo colectivo que podrían ejercer una influencia sustancial, y que esta o puede estar afectado por nuestra actividad.

Desde 2013 hemos actualizado los grupos de interés para mejorar su cobertura y comunicación, disponer de un mayor conocimiento sobre sus expectativas y orientar el contenido de la Memoria a sus principales requisitos en los ámbitos económico, social y ambiental. Para ello, disponemos de distintos canales de comunicación específicos para cada uno de los grupos de interés identificados, tal y como se resume a continuación:





Resultados 2019	Twitter	YouTube	LinkedIn	TOTAL
Followers	2.080	303	12.683	15.066
Total contenidos publicados en 2019	86	61	52	199
Visitas a nuestros perfiles / impresiones	6.216	---	16.500	22.716

Destacamos la comunicación interna y externa con los stakeholders a través de redes sociales, página web e intranet con contenidos que permiten medir el impacto positivo de los mensajes, donde nuestra presencia es cada vez mayor.

En 2019, la actividad en redes sociales estuvo de nuevo muy centrada en la difusión de campañas relacionadas con la seguridad en la conducción, con contenidos que permiten medir el impacto positivo de los mensajes. Esto se ve reforzado a través de nuestra web Emotional Driving.

Aspectos relevantes: estudio de materialidad

102-44, 102-46, 102-47, 102-49, 103-1, 103-2 Y 103-3

Durante los últimos años hemos reforzado el análisis de materialidad, con el fin de detectar y actualizar los temas relevantes en materia de sostenibilidad. Desde 2018 el estudio se realiza con una periodicidad bienal, por lo que el próximo estudio de materialidad se actualizará en el ejercicio 2020.

Para la "Identificación de temas materiales" se consideró, por un lado, los asuntos que afectan al entorno (tendencias actuales, asuntos tratados por competidores y analistas), y por otro, las políticas y programas desarrollados por Gonvarri Industries, así como nuestra presencia en los medios de comunicación. Esto nos permitió agrupar la información en 19 temas, los cuales fueron ponderados por los grupos de interés para identificar los más relevantes desde la perspectiva interna y externa.

Cobertura externa e interna

102-46



Para ponderar estos temas, se realizó una amplia consulta a los principales grupos de interés en la que se incluye: dirección, empleados, proveedores y clientes. La encuesta se realizó a través de una herramienta tecnológica de análisis de

datos e información, donde se valora la importancia y percepción de los temas identificados.

La participación media de cada grupo de interés se resume a continuación:



Tras este análisis, ponderación y revisión, se definieron un total global de 9 asuntos materiales para todos los grupos de interés. Indicar que, respecto a año pasado, este ejercicio hemos incorporado la "Lucha Frente al Cambio Climático" como asunto material.

Esté, tal y como se resume en la Memoria, es de gran importancia para la sociedad y para nuestros clientes, siendo

el resultado del estudio de materialidad relevante para los grupos de interés externos. Además, es un asunto cada vez más regulado y de gran importancia para la dirección. Por ello, estamos diseñando en una hoja de ruta con el objetivo de avanzar hacia una compañía neutra en carbono.

En la tabla se resumen los 10 temas materiales y los capítulos en los que se desarrollan:

Aspectos materiales 102-47	Capítulo
1 Rentabilidad financiera sostenible	Drive: crecimiento rentable
2 Control de riesgos	Drive: crecimiento rentable
3 Protección de datos	Drive: crecimiento rentable
4 Compliance	Drive: Auditoría Interna & Cumplimiento
5 Relación con cliente	Drive: eficiencia
6 Innovación	Drive: innovación
7 Seguridad y salud	Drive: eficiencia
8 Gestión de impactos ambientales	Drive: eficiencia
9 Fomento de la Economía Circular	Drive: eficiencia
10 Lucha Frente al Cambio Climático	Drive: sostenibilidad

Asimismo, resultaron materiales desde el enfoque interno: la atracción y retención del talento, y desde el enfoque externo: la homologación de proveedores y el cambio climático.

Gobierno

Gonvarri Corporación Financiera, S.L. (en adelante Gonvarri) se constituye en 1958, desarrollando las actividades de fabricación, transformación y comercialización de productos siderúrgicos y metales relacionados con la siderurgia (102-1).

La estructura societaria de Gonvarri Corporación Financiera es propiedad 99,99% de HOLDING GONVARRI, S.R.L. (102-5)

La sede principal se encuentra ubicada en (102-3):
Calle Embajadores, 482. 28053 Madrid - España

Estructura de gobierno

102-18

Los órganos rectores de la sociedad son la Junta General de Socios y el Consejo de Administración, máximo órgano de gobierno, supervisión, decisión y control de Gonvarri.

Los Estatutos de Gonvarri recogen el funcionamiento del Consejo de Administración, y los requisitos y plazos establecidos para convocar la Junta General.

Gonvarri es una compañía no cotizada, cuyos miembros del Consejo de Administración representan al total de los socios y, por lo tanto, no existe imperativo legal de contar con representantes de otros grupos de interés, ni tener en consideración otros aspectos relativos a diversidad, minorías, etc. (102-22 y 102-24). El Presidente ocupa un cargo ejecutivo (102-23).

No se evalúa el desempeño del Consejo de Administración, ya que parte de los miembros a través de sus participaciones son los propietarios de la compañía y representan a todos los socios. En este ejercicio, no ha habido cambios en los miembros o en las prácticas organizativas (102-28).

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 (102-19).

Las competencias para el nombramiento de Consejeros corresponde exclusivamente a la Junta General, que representa los intereses de todos los socios de la compañía (102-24). 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.

A fecha 31 de diciembre de 2019, el Consejo de Administración de la Sociedad está formado por:



La sociedad, ACEK DESARROLLO Y GESTIÓN INDUSTRIAL, S.L. representada por Don Juan María Riberas Mera a fecha 31 de diciembre de 2019 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.



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 (102-25).

Respecto a los mecanismos de información y consulta (102-21), se realizan a través de las distintas direcciones que actúan como vehículo entre el Consejo de Administración y los diferentes grupos de interés. Además, el Director General mantiene reuniones bianuales con todo el personal corporativo donde se resumen 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, con todos los empleados de Madrid y atiende a sus consultas de forma directa.

En cuanto a los miembros de gobierno el 89% tiene más de 46 años y el 11% restante entre 36-45 años. Asimismo, el 78% tiene nacionalidad local y todos son hombres (405-1).

Responsabilidades, funciones, comunicación y conocimiento del órgano superior de gobierno relacionados con la sostenibilidad

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

El Consejo de Administración es responsable de la aprobación y el compromiso de cumplimiento del Código Ético, la Política de Sostenibilidad, así como las políticas de compliance. Además, puede apoderar expresamente a empleados de la compañía para acometer aspectos puntuales en aquellas operaciones previamente aprobadas por este órgano (102-20 y 102-26).



En particular en 2019 se aprobaron las siguientes políticas corporativas: en materia de compras la Política Corporativa de Compras y el Código de Conducta para proveedores y en materia contable y financiera, el Procedimiento de operaciones de Consolidación, el Procedimiento Corporativo de Gestión del Plan de Cuentas SAP GFC, el Manual de Políticas Contables y el Protocolo Corporativo de Gestión de Caja. Además de la Política Corporativa Crisis Medioambiental, el Código de Conducta para clientes, el Código de Conducta para socios y colaboradores, el Protocolo Logístico Corporativo, el Protocolo Corporativo de Gestión de la Propiedad Industrial e Intelectual, el Régimen disciplinario Corporativo, la Guía de prevención del Acoso (V2), la Política Corporativa de uso de información privilegiada y confidencial y el Protocolo de gestión de relaciones con Asesoría Jurídica.

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 al Consejo de Administración (102-33).

La compañía participa e integra sus responsabilidades económicas, sociales y ambientales en las distintas Direcciones, cuyos máximos responsables elevan cualesquiera decisiones a tomar al Director General y, si procede, al Consejo de Administración. Además, 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, las reuniones bianuales del Director General con el personal, la elaboración y aprobación de la Memoria de Sostenibilidad y los distintos mecanismos de comunicación como la intranet Leading the Change (102-27).

Respecto a la Memoria de Sostenibilidad, esta se coordina a través de la Dirección Corporativa de Comunicación y Sostenibilidad. Cada dos años realiza un estudio de materialidad en el que se recogen los aspectos clave para sus grupos de interés y se desarrollan a lo largo de la Memoria. Su función es transversal dentro de la organización, por lo que da cobertura a las distintas sociedades del Grupo (102-32).

La Memoria sigue un proceso de supervisión y revisión, para ser finalmente aprobada por el Director General. Además, para asegurar la fiabilidad de la información, es verificada externamente por un organismo independiente.

Funciones del órgano superior de gobierno en la gestión del riesgo

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 las inversiones, financiación y riesgos potenciales por parte de las distintas direcciones de la compañía y el Comité de Dirección, previamente a su presentación y posterior aprobación al Consejo de Administración.

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. En el apartado de Gestión de Riesgos se describe la metodología de identificación y gestión de riesgos (102-29, 102-30 y 102-31).



Naturaleza y número de temas planteados en el Consejo de Administración

102-34

La Junta General será convocada por los administradores y, en su caso, por los liquidadores de la Sociedad, 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. 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 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.

Respecto a los temas más relevantes tratados, se procedió a formular las cuentas anuales del ejercicio previo y en todas las reuniones se realizó el seguimiento de proyectos, inversiones, presupuestos, ventas y situación en el mercado, así como los asuntos más importantes considerados por cada dirección.

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 (102-35).

La remuneración del Consejo de administración y de la Alta dirección se encuentra disponible en el apartado "(c) Compensaciones al personal directivo clave y administradores" del Informe de Auditoría, Cuentas Anuales Consolidadas e Informe de Gestión Consolidado al 31 de diciembre de 2019. Para el cálculo de la remuneración no se considera, ni consulta a los grupos de interés (102-36 y 102-37).

3 DRIVE. MODELO DE GESTIÓN

Más allá de los resultados financieros y empresariales, nos comprometemos a impulsar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), integrándolos en nuestro Modelo de Gestión "Drive".



◀ Valor económico distribuido
3.691 millones de euros

Plantilla ▶

4.952 profesionales directos
y **715** profesionales externos



◀ Formación
216.861 horas de formación
44 horas por empleado

Gasto en proveedores locales ▶
69% (2.504 millones de euros)



◀ Objetivo: **0** accidentes
Nuevo Plan de Seguridad y Salud
Doing Well by Doing Safe

CO₂ balance ▶

325.524 toneladas de CO₂
evitadas indirectamente





Crecimiento rentable

Gonvarri Industries, fundada en 1958, ha experimentado un crecimiento sostenible, diversificándose a nivel mundial, con fábricas y centros de distribución presentes en 24 países y una amplia gama de productos y servicios de fabricación, transformación y comercialización de productos siderúrgicos y metales relacionados con la siderurgia.



Contexto actual

La producción de acero crudo se vio incrementada en aproximadamente un 2,1%, conforme los 64 países que informan a WorldSteel con un total de 1.54,4 millones de toneladas, comparando enero 2019 y enero 2020.

El primer productor sigue siendo China con 84,3 Mt, lo que supone un incremento del 7,2%. Por contra, India, Japón y Corea del Sur redujeron su producción en un 3,2%, un 1,3% y un 8,0% respectivamente. En la UE, destaca Francia con un aumento del 4,5% frente a Italia con una reducción del 4,9%. Estados Unidos incrementó su producción un 2,5%, frente a Brasil con una reducción del 11,1%.

Otros países evolucionaron de forma diferente, Turquía tuvo un importante incremento, con el 17,3% y Ucrania un 0,4% menos.

En 2020 se espera que la demanda global de acero continúe creciendo de forma muy moderada paralelamente a la ralentización de la economía global, ya que se verá afectada por la incertidumbre sobre el entorno comercial, la volatilidad de los mercados financieros y la situación política de muchas regiones sugieren una posible moderación de la confianza y la inversión de las empresas (Fuente: Worldsteel).

Esta pérdida mundial de dinamismo se debe en gran medida a las menores expectativas de la industria automotriz, que impactaran en el crecimiento.

Asimismo, desde el inicio a finales de 2019 de la pandemia producida por la nueva cepa de Coronavirus COVID-19, la actividad económica mundial se ve significativamente afectada lo que deja un panorama muy incierto cara al ejercicio 2020.

Por ello, el sector industrial se ve afectado de forma general ya que ha reducido o parado su actividad por la afección del virus entre sus trabajadores, por las prohibiciones de los distintos gobiernos y por la falta de suministro de las materias primas y recursos necesarios para el adecuado desarrollo de su actividad.

Este problema global impactará y ralentizará negativamente la producción y las perspectivas de crecimiento, lo que nos hace prever un escenario macroeconómico muy complicado.

Crecimiento

Desde su inicio, Gonvarri Industries ha experimentado notable crecimiento, diversificándose a nivel mundial con presencia en 24 países, 43 fábricas en operación y 24 centros de distribución y/o oficinas.

En 2019 la compañía realizó numerosas inversiones para mejorar la tecnología, incrementar la producción y la eficiencia y disponer de un mayor portfolio de productos. A continuación, se muestran las más relevantes:

- **Gonvauto Navarra** entró en operación la nueva línea de blanking para hot-stamping en febrero.
- **Gonvarri Valencia** arrancó su nueva línea de blanking para hot-stamping en el mes de marzo.
- **Gonvauto South Carolina** amplió su superficie e instaló una nueva línea de blanking, híbrida de acero y aluminio, iniciando su producción en enero.
- **Gonvvama Chungshu** incrementó su capacidad con una nueva línea de corte blanking híbrida (acero y aluminio) en funcionamiento desde noviembre.

CONSUMO DE ACERO MUNDIAL Millones de toneladas				
	2019	var. %	2020*	var. %
Asia y Oceanía	1.248	6,2	1.270	1,8
Unión Europea	166,8	-1,2	168,6	1,1
NAFTA	141,5	0,6	142,6	0,8
Medio Oriente	47,9	-4,6	48,0	0,2
CEI**	58,0	4,8	59,2	2,0
Centro y Sudamérica	43,8	-0,4	45,5	3,9
África	36,0	-1,4	37,2	3,2
Otros países europeos	32,9	-12,1	34,5	5,0
TOTAL	1.775	3,9	1.806	1,7

*Pronóstico al 2020/** Comunidad de Estados Independientes
Fuente: World Steel Association. Gráfico EE.Staff



- **Gonvarri Polonia** finalizó en agosto la ampliación de su nave de producto terminado (2.880 m²).
- **Gonvvama Shenyang** amplió su capacidad con una nueva línea de corte blanking híbrida (acero y aluminio), con una previsión de arranque a cierre de ejercicio.



- **Gonvarri Tarragona** adquirió una nueva línea de corte transversal de alto espesor, hasta 25 mm., que entró en funcionamiento en octubre.
- **Gonvarri Senica** amplió las naves de producto terminado y materia prima e instaló una nueva línea de blanking para hot-stamping en noviembre.



- **Gonvauto Nitra** automatizó la nave de materia prima (bobinas) e instaló una nueva línea de blanking híbrida en noviembre.

Además de todas estas ampliaciones y mejoras, seguimos reforzando nuestra posición en distintos países, diversificando nuestro producto en nuevos mercados con nuevas adquisiciones.



GMH Kredit

A finales de 2019 Gonvarri Industries a través de su división Gonvarri Material Handling (GMH) adquirió el 100% de la participación de Obchodní společnost Kredit, una compañía checa con 28 años de antigüedad perteneciente al sector del almacenaje.

La planta tiene una superficie total de 32.000 m² (construidos 12.000 m²) y una plantilla de aproximadamente 200 empleados. Produce y comercializa bases para estanterías móviles, además de estanterías cantiléver y torres de almacenamiento vertical.

Kredit pasó a integrarse dentro de la estructura de GMH como compañía independiente con sus propios productos, marca y canales de distribución.

Asimismo, ya están plenamente integradas y operativas las fábricas de Steel&Alloy Popes Lane (Reino Unido), GMH Canrena (Suecia), Gonvauto Nitra, así como la instalación de Addimen (Bilbao) centrada en el diseño y producción de piezas metálicas mediante fabricación aditiva.

○ Balance

201-1

En 2019 el Grupo Gonvarri Industries concluyó un Ejercicio complicado en el contexto de una gran incertidumbre de los mercados, y más concretamente en el mercado del automóvil, originada en gran parte por la situación política, y la inestabilidad en una parte de las regiones en las que el Grupo GI tiene presencia. Estas variables se han traducido en una disminución de los volúmenes de venta, contra lo presupuestado, así como en una mayor presión sobre los márgenes.

A pesar de esta inestabilidad en el mercado, el Grupo GI ha logrado un cumplimiento del 88% sobre el presupuesto marcado para el ejercicio 2019, obteniendo un EBITDA de 194,2 millones de euros. Cabe destacar el resultado de nuestra "División Western Europe" que, aunque sigue siendo la división que mayor aportación a resultados tiene, se ha visto afectada por esta caída de volumen en el mercado de automoción. Por el contrario, ha habido un incremento de la actividad en el mercado asiático que ha originado que nuestra división "ASIA" supere las expectativas que tenía para 2019. Asimismo, las divisiones "Metal Structures" y "Material Handling", dedicadas al negocio de estructuras metálicas en diferentes mercados, si bien no han llegado a cumplir por poco el presupuesto acordado, han registrado una gran mejoría respecto de las cifras aportadas en el 2018.



El mundo del automóvil, que continúa siendo el principal cliente de muchas de nuestras plantas y el referente a nivel mundial del Grupo, ha registrado una ligera bajada con respecto al 2018. La demonización o políticas en contra de los motores de tecnología diésel ha tenido un gran impacto, en este mercado, puesto que el cambio tecnológico y sustitución de estos motores no es inmediata.

En este marco, el Grupo GI ha aprovechado el ejercicio 2019 para afianzar y consolidar relaciones con los grandes productores de auto, consiguiendo incrementar el volumen de toneladas vendidas, de 4.875 miles de toneladas en 2018 a 5.006 miles de toneladas en 2019 (lo que supone un crecimiento de un 2,68%), e introduciéndonos en el tratamiento de materiales más complejos, aunque de mayor margen como es el caso del aluminio. Al mismo tiempo el Grupo GI está incrementando su producción para otros mercados como el de las estructuras metálicas, a los que aporta su alta

tecnología en la fabricación de elementos de seguridad vial y de estructuras para parques fotovoltaicos, además de un aumento en la producción para el mercado industrial, tras realizar una fuerte acción comercial.

Durante 2019, se ha finalizado construcción de la fábrica de Gonvauto Nitra en Eslovaquia, en JV con el Grupo Arcelor. Esta nueva planta, ha comenzado sus operaciones en el mes de noviembre.

En el capítulo de crecimiento inorgánico del Grupo, cabe destacar la adquisición realizada de la sociedad Kredit SRO (Czech Republic), dedicada a la fabricación de soluciones para almacenaje industrial, y que se encuadra dentro de la División Gonvarri Material Handling (GMH). Esta adquisición forma parte de la estrategia de desarrollo y diversificación del Grupo GI.

A cierre de ejercicio alcanzamos un EBITDA de 194.184 miles de euros, con un resultado consolidado del ejercicio de 104.927 miles de euros, lo que supone un ligero descenso en los niveles de EBITDA y resultados del ejercicio 2018 a pesar del frenazo experimentado por el mercado auto en este ejercicio.

Las principales magnitudes económicas consolidadas del Grupo se resumen en la tabla adjunta:

	VALOR ECONÓMICO CREADO (miles de euros)	
	2019	2018
Cifra de negocios	3.728.164	3.575.180
Ingresos financieros	2.684	3.335
Otros ingresos	26.904	38.851
Total VEC	3.757.752	3.617.366
	VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (miles de euros)	
	2019	2018
Costes operativos	3.371.846	3.216.691
CAPEX	61.781	251.198
Pago proveedores de capital	47.818	47.086
Impuestos	48.324	69.366
Personal	160.157	156.634
Inversiones en la Comunidad	1.373	1.763
Total VED	3.691.299	3.742.738
	VALOR ECONÓMICO RETENIDO (miles de euros)	
	2019	2018
Total VER	66.453	-125.372

Los municipios o regiones en los que Gonvarri tiene presencia percibieron un total de 51.702 miles de euros 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. Su distribución por país se resume en la tabla adjunta:

IMPUESTOS	
País	Miles de Euros
Alemania	3.856
Argentina	1.553
Brasil	4.707
China	486
Colombia	291
España	23.759
Francia	54
Honduras	34
Italia	155
Marruecos	110
México	3.007
Noruega	99
Polonia	2.847
Portugal	3.189
Rep. Checa	213
Rusia	1.593
Turquía	252
UK	1.609
USA	359
Finlandia	472
Suecia	676
Belgica	59
Rumania	1.484
Dinamarca	194
Eslovaquia	28
Holanda	435
Hungría	183
TOTAL	51.702

Por otro lado, la compañía ha recibido ayudas económicas y subvenciones equivalentes a un importe de 534 miles de euros, distribuidos entre las fábricas de Hiasa y Addimen destinados a financiar proyectos de I+D (201-4).

Respecto al resto de obligaciones contables, las sociedades que conforman el Grupo Gonvarri 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.

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 no presta ayudas económicas a Gobiernos (415-1).

Inversiones

El ejercicio 2019 presenta un beneficio neto de 113.238 miles de euros y un CAPEX ejecutado en el ejercicio de 61.781 miles de euros.

En este ámbito, destacan principalmente las inversiones en Kredit, Senica, en España Flinsa y Gonvauto Navarra, así como la finalización de la nueva Planta en Nitra (Eslovaquia) con un total de 31.139 miles de euros invertidos.

INVERSIONES	
REGIÓN	EXECUTED 2019
Western Europe	8.120
Iberia Gonvauto	6.426
Metal Structure	4.600
GI Corporate	2.308
Central Europe	13.179
NAFTA	1.714
LATAM	1.292
Asia	4.579
Gonvarri Material Handling	2.753
Precision Tubes & Addimen	4.869
New Projects	11.942
TOTAL	61.781



○ Principales efectos, riesgos y oportunidades 102-15

Gonvarri Industries, se encuentra sometido diversos riesgos inherentes a su actividad derivados de sus operaciones comerciales, financieras, económicas, así como de las obligaciones legales que debe cumplir en los países en los que opera.

Para gestionar todos estos riesgos de toda clase y naturaleza el grupo cuenta con diversos mecanismos y sistemas de detección valoración y gestión de riesgos dentro de sus propios procesos de negocio y de sus operaciones.

En 2016 se creó formalmente el área de “Auditoría Interna” con el fin de formalizar de manera integrada los distintos mecanismos y procesos de detección, valoración y gestión de riesgos ya presentes en todos los procesos de negocio del Grupo.

Este sistema de gestión permite asegurar razonablemente que todos los riesgos significativos: estratégicos, operacionales, financieros, y de cumplimiento; sean prevenidos, identificados, evaluados y sometidos a un seguimiento continuo.

En relación a los riesgos relacionados con el Cumplimiento Normativo y de índole Penal, se ha desarrollado el “Modelo de cumplimiento”, con el objetivo de mejorar los mecanismos de seguimiento, medición y control relacionados con los riesgos relacionados.

Tras un diagnóstico de situación en 2017 se inició su diseño. Se identificaron y valoraron los riesgos relacionados con su actividad, se definieron los controles requeridos para su mitigación y los mecanismos de supervisión y mejora continua. Dichos controles son de diversa naturaleza, y se encuentran contenidos en la normativa interna del Grupo.

En este ámbito destaca la “Política corporativa de control y gestión de riesgos” con el objetivo de establecer unos principios básicos, así como un marco de control interno y de gestión de riesgos de toda naturaleza, a los que se enfrenta el Grupo Gonvarri.



Riesgos estratégicos y del entorno

RIESGOS

Derivado de posibles cambios en las líneas estratégicas del Grupo o de la situación de los países en los que opera (cambios políticos, regulatorios, depreciación de la moneda, restricciones al comercio, obsolescencia de producto o proceso, gestión y aseguramiento de la cadena de suministro, digitalización, tecnología, innovación disruptiva, etc.).

MITIGACIÓN

- Análisis de riesgo país y de riesgo global.
- Aplicación de la “Metodología de análisis de viabilidad y desarrollo” y Due Diligences externas en los procesos de crecimiento inorgánico o en la apertura de nuevos negocios en nuevas zonas geográficas.
- Estrategia de crecimiento rentable, diversificación geográfica y de negocio. Presencia global.
- Políticas de Gestión de Terceras partes y de Cumplimiento de Sanciones Comerciales Internacionales.
- Instrumentos de cobertura financiera de divisa.
- Estrategia de innovación y detección de tecnologías disruptivas.
- Pólizas de seguro con compañías de primer rango.

OPORTUNIDADES

Importante impacto económico local a través de generación de nuevas oportunidades de negocio (proveedores locales y servicios), nuevos puestos de trabajo, recursos económicos para las administraciones públicas (impuestos), etc.



Riesgos Financieros

RIESGOS

Riesgos de mercado: derivado del tipo de cambio y tipo de interés.

Riesgo de crédito: derivado del efectivo y equivalentes al efectivo, de instrumentos financieros derivados, depósitos y cuentas a cobrar.

Riesgo de liquidez: derivado del mantenimiento de efectivo y valores negociables suficientes, disponibilidad de financiación y capacidad para liquidar posiciones de mercado.

Respecto a la financiación de proyectos, en 2019 se han requerido cláusulas o compromisos de cumplimiento en materia laboral, ambiental y en derechos humanos, directamente relacionados con el cumplimiento de los tratados internacionales y/o los Principios de Ecuador, en 6 contratos (412-3).

MITIGACIÓN

- Simulación de escenarios considerando la refinanciación, renovación de las posiciones actuales, financiación alternativa y cobertura.
- Uso de coberturas en las operaciones de compra/venta para evitar fluctuaciones de los tipos de cambio tomando como referencia la divisa Dólar.
- Política de liquidez y límites de crédito revisada de forma periódica por el Consejo de Administración.
- Flexibilidad en la financiación y el seguimiento de las previsiones de la reserva de liquidez.

OPORTUNIDADES

Los mecanismos de prevención de riesgos financieros nos permiten tener un mejor control sobre el crecimiento y las inversiones, diversificando en otros países y compensando aquellos riesgos o incidencias que puedan surgir, para un crecimiento rentable y sostenible.



Riesgos ambientales y frente al cambio climático

RIESGOS

El entorno actual nos muestra claramente que los riesgos asociados a los problemas ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) como el cambio climático, la escasez de agua y los derechos humanos, son cada vez más relevantes. Por ello, es necesario incorporarlos en la toma de decisiones, la estrategia comercial, la gestión y el desempeño de la compañía.

Una buena gestión de estos aspectos minimiza los riesgos reputacionales, regulatorios, laborales, de acceso al capital y al crédito, entre otros.

Entre estos riesgos, destaca el derivado del "cambio climático". Para combatir este riesgo, se han puesto en marcha distintas iniciativas como el "New Green Deal" de la UE, las regulaciones más restrictivas de numerosos países y las demandas de los principales clientes de la compañía y la sociedad civil. Todos ellos muestran una clara hoja de ruta hacia un futuro neutro en emisiones de carbono en dos hitos clave 2030 y 2050.

MITIGACIÓN

En este marco, Gonvarri Industries incorpora estas demandas adecuando su estrategia y desarrollando una hoja de ruta que nos permita avanzar en este camino, acorde a las demandas de gobiernos, clientes y sociedad.

Asimismo, incorporará medidas de innovación y eficiencia, reforestación, fomento de las energías renovables, compra de energía certificada en origen y movilidad sostenible, entre otras, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y será publicada en el ejercicio 2020.

Asimismo, incorpora el principio de precaución y mejora continua a través del Código Ético y de Conducta, la Política Integrada y la Política de Sostenibilidad (102-11).

OPORTUNIDADES

Establecemos mecanismos de control y mejora, contribuyendo a la mitigación del Cambio Climático, la Economía Circular y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Esto nos permite posicionarnos en el mercado y adelantarnos a las regulaciones, cada vez más restrictivas en la materi



Riesgos en seguridad y salud

RIESGOS

Riesgos derivados de comportamientos inadecuados o fallos en los mecanismos de protección y seguridad, que pueden desencadenar accidentes laborales, incluso la muerte.

MITIGACIÓN

- Política Integrada, requisitos y obligaciones establecidos en el sistema de gestión ISO 45001.
- Comunicación, formación y concienciación.
- Planes y programas encaminados a mejorar la seguridad. "Doing Well by Doing Safe".
- Alta implicación de la dirección y de los empleados. Medidas de seguimiento y control.
- Inversión e innovación tecnológica.

OPORTUNIDADES

Mejorar la seguridad y salud en el trabajo incrementa la productividad, el orgullo de pertenencia y reduce los riesgos personales, económicos y reputacionales, así como potenciales sanciones.



Riesgos de Gobierno, ética, corrupción, fraude y cumplimiento

RIESGOS

Derivados de comportamientos contrarios a las directrices establecidas en las políticas de derechos humanos, ética y anticorrupción, lo que supone un importante riesgo económico y reputacional.

MITIGACIÓN

- Actualización del mapa de riesgos y controles. Procesos de auditoría.
- Disponibilidad de Políticas y Códigos formales, que regulan estos riesgos.
- Formación específica sobre cada uno de los aspectos clave.
- Canales de consulta, y mecanismos de denuncia.

OPORTUNIDADES

A través del análisis y diagnóstico, las conclusiones de las auditorías, los sistemas de actualización y mejora continua y las investigaciones sobre denuncias, se detectan numerosas actuaciones que nos permiten fortalecer los principios éticos del Grupo, minimizar los riesgos e impulsar la reputación de la compañía.



Riesgos operacionales y de infraestructura

RIESGOS

Riesgos derivados de fallos tecnológicos o de calidad, problemas de gestión, etc. que deriven en fallos de calidad en el producto, en los plazos de entrega, entre otros.

MITIGACIÓN

- Iniciativas y proyectos de mejora, seguimiento, medición y eficiencia (SPG, ISO 9000, ISO/TS-IATF, TQM, entre otros), planes de contingencia, etc.
- Formación y capacitación continua.
- Desarrollo e innovación para adecuarnos a las necesidades de mercado. Gonvarri 4.0.
- Pólizas de seguro con amplia cobertura.

OPORTUNIDADES

La eficiencia en productos y procesos reduce los consumos, los tiempos de producción, los residuos, etc. y, con ello, mejora los costes y la rentabilidad. Además, la innovación nos permite crecer, adecuarnos a los requisitos del cliente y mejorar las ventas.



Riesgos relacionados con el cumplimiento normativo

RIESGOS

Riesgos derivados de cambios regulatorios que afecten a las operaciones del Grupo y de la exigencia de cumplimiento normativo, con requisitos cada vez más complejas, heterogéneas y exigentes en cuanto a la aplicación de recursos materiales y humanos.

MITIGACIÓN

- Formación concienciación y capacitación continua.
- Código Ético y de Conducta.
- Canal Ético. Canales de consulta y denuncia.
- Gestión del Modelo de Cumplimiento normativo, actualización monitorización y mejora.
- Políticas internas relacionadas con el Cumplimiento normativo.
- Desarrollo de herramientas aplicadas al cumplimiento de las obligaciones regulatorias.

OPORTUNIDADES

Cumplimiento con las normas para un desarrollo social sostenible, la lucha contra la pobreza y la defensa de los derechos humanos, la lucha contra el cambio climático y la protección del medio ambiente, entre muchas otras dimensiones. Todo ello contribuye a mejorar la reputación del Grupo y minimizar el riesgo de sanciones por incumplimientos.



Riesgos de ciberseguridad, protección de datos y confidencialidad de la información

RIESGOS

Los sistemas son un elemento fundamental para la ejecución de los procesos de negocio y para implantar la estrategia, todavía más en un contexto de colaboración e innovación basado en tecnologías emergentes y en un entorno empresarial cada vez más turbulento. Los sistemas y la organización "IT" son imprescindibles para aprovechar la ola más potente de la transformación digital.

En este ámbito las amenazas cibernéticas siguen creciendo, el fraude online no deja de evolucionar y es el responsable de pérdidas millonarias en las empresas de todo el mundo.

Esto hace necesario revisar y reforzar los sistemas con políticas de seguridad, para que sean menos vulnerables y adaptarlos a los cambios regulatorios de protección de datos personales.

MITIGACIÓN

En el año 2019, para mejorar las políticas de seguridad se han llevado a cabo, entre otras, las siguientes acciones:

- Escaneo periódico de los sistemas para identificar y corregir vulnerabilidades.
- Diagnóstico sobre la seguridad de la información y sus riesgos en base a la norma ISO 27000.
- Concienciación a los profesionales del grupo.
- Instalación de nuevas versiones de software anti-ramsoftware, nuevas herramientas para catalogación y protección de la información corporativa y para la protección de smartphones o tablets.
- Mejoras para adaptarnos a la nueva normativa europea de privacidad de datos (GDPR).

OPORTUNIDADES

En Gonvarri tenemos el convencimiento de que la información se ha convertido en un activo estratégico para la empresa que garantiza su seguridad. Por ello, implantamos medidas de prevención, comunicación y mejora, mitigando con ello los riesgos, económicos, personales y reputacionales. Estas mejoras permiten trabajar de forma mucho más ágil, rápida, cómoda, segura y eficiente.



Riesgos en materia de derechos humanos y diversidad

RIESGOS

Las previsiones indican que en las próximas décadas se disparará la población mundial por encima de los 10.000 millones (ONU), principalmente en los países en vías de desarrollo. A su vez, la sociedad está cada vez más concienciada respecto a comportamientos abusivos e ilegales, la lucha contra la pobreza, contrarios a los derechos humanos, principalmente en los países más vulnerables.

Actualmente estamos inmersos en un ciclo en el que la diversidad y la mujer juega cada vez un papel más relevante, y donde las desigualdades, las brechas salariales, etc. son un factor de riesgo cada vez más importante en las compañías.

MITIGACIÓN

- Políticas de Compliance, Código Ético y de Conducta, y Política de Sostenibilidad.

- Objetivos de Desarrollo Sostenible y Pacto Mundial.
- Guías de protección frente al acoso.
- Políticas de Gestión de Terceras Partes y Códigos de conducta para terceras partes.
- Políticas de Gestión de los Recursos Humanos. Planes y programas de diversidad e igualdad.
- Canales de Denuncia.
- Formación y concienciación.

OPORTUNIDADES

Nuestra presencia global nos permite trabajar con distintas culturas enriqueciendo el conocimiento y la capacidad de adaptación a distintos países. Con ello, mejorarnos desde diferentes enfoques como la toma de decisiones y en valores como la tolerancia, potenciando el desarrollo local.

Riesgos más relevantes en 2019

En 2019, Gonvarri se enfrentó a diferentes riesgos derivados de la situación del mercado en los países en los que opera, los cuales globalmente no han tenido impacto relevante en los resultados del ejercicio gracias a la diversificación en distintos mercados.

Riesgos más relevantes identificados:

- La situación económica y social en algunos países en los que tenemos presencia, como Turquía o Argentina, unido a la variabilidad de algunas monedas en países donde disponemos de un peso específico (lira turca, peso argentino, yuan).
- La volatilidad del precio de las materias primas y, por tanto, en la valoración del stock disponible en las fábricas, unido a la mayor presión de los clientes respecto al precio, que repercute en un estrechamiento de los márgenes a cada paso de la cadena de suministro.
- Los riesgos derivados de las políticas proteccionistas y el establecimiento de aranceles entre los principales actores del comercio internacional.
- Los riesgos derivados de los diferentes cambios geopolíticos que implican restricciones comerciales, embargos y sanciones, así como cambios en las políticas arancelarias.
- El notable incremento de las opiniones con posicionamientos nacionalistas y euroescépticos y, el abandono del Reino Unido de la Unión Europea (UE) hace previsible, entre otros impactos, la aparición de incertidumbres como consecuencia de las negociaciones con potencial implantación de aranceles a determinadas industrias, pérdidas de actividad económica, o su deslocalización.

- Las políticas cada vez más restrictivas en cuanto a las emisiones de los vehículos y el uso de combustibles fósiles.
- Las incertidumbres desde la perspectiva del consumidor en el mercado de la automoción, que generan caídas en el consumo y la producción.
- Las amenazas cibernéticas y el fraude online.
- El crecimiento de la conciencia ambiental, social y de gobernabilidad (ESG), además de los riesgos derivados del cambio climático, las catástrofes naturales y las enfermedades.
- Los riesgos derivados de los continuos cambios normativos que requieren una adaptación de los procesos del Grupo.
- Riesgo interno para alcanzar la excelencia operacional en algunos países.
- La desaceleración económica general como consecuencia de las distintas incertidumbres antes descritas y la necesidad de una rápida adaptación a los cambios producidos en los mercados y los clientes

Cabe destacar el enorme riesgo al que nos enfrentamos derivado de la pandemia de dimensiones globales del Covid-19. Por ello, iniciamos el ejercicio 2020 con una situación muy incierta para la economía, tras su inicio en China paralizando todo el país, asistimos a su expansión en todo el mundo afectando de forma indiscriminada a la población, lo que produce un parón en la economía, cerrando la producción y distribución de la mayoría de los sectores y afectando al empleo. La enorme extensión de la pandemia y la falta de información sobre la duración de la misma, nos hacen prever un escenario macroeconómico muy complicado.

Clientes

Cercanía con el cliente

Gonvarri apuesta por la personalización y la mejora constante del servicio, para lo que dispone de equipos comerciales especializados y adecuados al tipo de negocio y producto, a través de los que se presta una cobertura más específica.



Auto

Para Gonvarri, el sector de la Automoción genera el principal volumen de facturación. Los principales Clientes son los OEM's, estampadores e integradores Tier1 y Tier2.

El Área Corporativa Global de Comercial Auto cuenta con un equipo de profesionales altamente cualificados en todo el mundo.

La consolidación del Proceso Clave "Gestión de Ofertas" iniciado en 2018 supone la estandarización a nivel de Grupo, un pilar crucial de eficiencia y garantía de sostenibilidad dentro de la organización.

El sector auto ha evolucionado claramente a un vehículo con equipamientos más tecnológicos, eficientes y con menor impacto ambiental, como el vehículo eléctrico. Por ello, colaboramos con nuestros clientes en el desarrollo de nuevas soluciones, procesos y productos, enfocados entre otros al uso de

nuevos materiales como el Acero de alta resistencia y Aluminio, más ligeros, con menores emisiones de CO₂ y más seguros. En 2019 ha continuado incrementándose el procesado de materiales para procesos de Hot Stamping incorporando proyectos de nuevos OEMs y Tiers 1 al portfolio principalmente en Europa y Nafta.

Asimismo, Gonvarri continua ganando proyectos de piezas exteriores e interiores de aluminio en todos los perímetros geográficos en los que está implantado.

La puesta en marcha en Gonvarri Valencia en 2018 de la nueva instalación destinada al corte de blanks 2D a partir de bobina, con las ventajas en materia de flexibilidad que implica para el corte de pequeñas series en Acero y Aluminio, ha sido todo un éxito y está teniendo muy buena aceptación entre nuestros clientes durante todo 2019.



Seguridad vial

En Road Steel, desarrollamos, proyectamos, fabricamos e instalamos todo tipo de sistemas de contención de vehículos, lo que nos permite ofrecer al cliente un servicio integral y a la medida de sus necesidades. Nuestro equipo de ingeniería desarrolla los más novedosos sistemas de contención, estando en todo momento a la vanguardia del mercado. Como principales logros del año 2019 cabe destacar los siguientes:

- Desarrollo de terminal P-4
- Desarrollo de sistema de contención H3 para márgenes de carretera
- Desarrollo de sistemas de contención H2 trionda para márgenes de carretera y borde de puentes
- Desarrollo de transición de sistema de contención N2 a barrera de hormigón.



Industria

Desarrollamos la mayor parte del negocio de Industria en España y Portugal. Este año hemos potenciado nuestra presencia exportadora desde ambos países.

En 2019 esta línea de negocio ha mantenido la tendencia de crecimiento de forma importante, debido en parte a la continuación de las iniciativas desarrolladas en los pasados años, tales como:

- Ampliación del plan de acción iniciado en 2016, que contribuyó a incrementar nuestra cuota de participación en el sector distribución alcanzando cuotas históricas de venta para Gonvarri. 2019 ha sido un año récord en ventas de exportación a la distribución.
- Respecto a las ventas SPOT (no programadas) sobre las ventas programadas se mantiene al alza durante 2019, lo que equilibra el mix de ventas global.
- El sostenido crecimiento en comercio exterior, con la creación de nuevas delegaciones de venta en diferentes entornos geográficos en los que teníamos poca presencia.

Y a nuevas iniciativas tales como:

- Plan de potenciación de la comercialización y venta de productos propios de cada una de las compañías.
- Desarrollo de equipos de trabajo con nuestros principales clientes con el fin de investigar mejoras de producto y logística.
- Inversión en una nueva línea transversal de chapa gruesa en Gonvarri Tarragona.

Dentro de las iniciativas realizadas durante el ejercicio hay que destacar la continuación de nuestra activa presencia en los foros que organizan las asociaciones de clientes del sector de la distribución en Francia y también en España.

Hemos mantenido, para todas las compañías de Iberia, un calendario de visitas de los equipos de los principales clientes a nuestras plantas y viceversa, de los equipos de Gonvarri a las instalaciones de nuestros clientes.



Energía

Los principales clientes de Solar Steel son compañías relacionadas con el desarrollo y construcción (EPC) de parques solares. A partir de 2019, prestamos este servicio principalmente desde Gonvarri Solar Steel, SL, que es la entidad creada en Gonvarri para aglutinar todos los recursos destinados al negocio solar.

Como respuesta a la globalización del sector solar, Solar Steel desarrolló un equipo de Supply Chain con implantación global que se soporta en las fábricas de Hiasa, Gonvarri Turquía y Gonvarri Colombia; así como en proveedores externos internacionales.

Destaca el desarrollo de productos innovadores con tecnología de comunicación inalámbrica y autoalimentación. Asimismo, Solar Steel participo como expositor en las ferias de: Intersolar Europe (Alemania), Genera Madrid (España), Solarex (Turquía),

ExpoSolar (Colombia) y feria FISE (Colombia), en las que se procedió a presentar la compañía, en particular la línea de Solar Steel, además de mantener reuniones monográficas con clientes y potenciales clientes.

Además de las anteriores, se participó en congresos y ferias como: World Future Energy Summit (Abu Dhabi), MIREC Week (México), CIREC Week (Chile), en la RecamWeek (Panamá) y el Foro Energygear (Panama).

Por otro lado, Suports, empresa de ingeniería para el diseño y desarrollo de estructuras solares para cubiertas, marquesinas de parking y estructuras fijas englobada dentro del ámbito de Solar Steel, experimentó un espectacular crecimiento superior al 150% en 2019, propiciada por la competitividad de sus soluciones en aluminio.



Soluciones de almacenaje

En Europa, **Convarri Material Handling** es uno de los principales proveedores europeos de ingeniería y fabricación de sistemas de almacenamiento y manipulación para todos los entornos industriales. Nuestras principales soluciones incluyen: estanterías de paletización, estanterías picking, máquinas de almacenamiento vertical y estanterías para almacenes automáticos.

Nuestros profesionales combinan un alto conocimiento, capacidad de orientación y asistencia práctica. Nuestra sólida red comercial y de marketing, nos permite llegar a nuestros clientes a través de múltiples canales, con oficinas comerciales en 15 países europeos y cobertura a nivel global a través de nuestras reconocidas marcas Dexion, Constructor, Kasten, Stålteknik y Kredit.

GMH reúne todas las fases del proceso, que incluyen: planificación, producción, distribución e instalación de estantes, así como un servicio postventa. Todo ello, a través de una notable capacidad de servicio, que nos permite atender anualmente a miles de clientes, donde el 80% de ellos son recurrentes.

Nuestras soluciones engloban un extenso abanico de clientes; desde pequeñas empresas locales hasta grandes corporaciones internacionales, además de cubrir múltiples sectores: talleres de automoción y almacenamiento de neumáticos, empresas de alimentación y bebidas, cámaras frigoríficas, productos para la construcción y comercio electrónico, entre otros.

En 2019 hemos participado en la feria LogiMAT en Stuttgart, que atrajo a más de 60.000 profesionales de la industria de todo el mundo.

Desde la división de **GMS, Convarri Colombia** desarrollamos la línea de negocio Almaceno, que da cobertura al mercado de Latinoamérica y Caribe.

Está orientado en el sector industrial, comercial, compañías del sector logístico y grandes superficies, con importantes necesidades de almacenamiento y gestión logística. Nuestro modelo de gestión se basa en el desarrollo de productos innovadores y en prestar una asesoría técnica especializada a cliente, principalmente en Latinoamérica.



Tubos de precisión

La división de tubos de Convarri cuenta con una capacidad de producción de 150.000 toneladas/año en las fábricas de Flinsa y Gonvauto Asturias. La fabricación de tubos de acero bajo carbono abarca una gama de Ø8 hasta Ø130 mm, y desde Ø25 hasta Ø104 mm en acero inoxidable. Para ambos tipos, dispone de un amplio portfolio de servicios, ya sea el tubo redondo o sus diferentes secciones derivadas, como el cuadrado, rectangular, oval y algunas otras formas especiales, adaptándose a los requerimientos del cliente.

Además, para dar una solución completa se dispone de distintos mecanismos de corte a medida mediante tecnologías de sierra o de corte y de perforación por láser, además del proceso de temple y algunas otras operaciones de conformado.

En su objetivo permanente de mejora continua, se realizan importantes proyectos de I+D+i para el desarrollo de nuevas

soluciones y productos, donde el uso de Aceros Avanzados de Alta Resistencia (AHSS) de última generación cobran especial importancia.

Un claro ejemplo es la mejora realizada en los tubos de los reposacabezas en los coches, ya que durante su procesamiento mostraban ciertas dificultades por su limitada plasticidad. Tras un largo proceso de investigación y con el uso de nuevos aceros "extra dúctiles" definimos un nuevo tipo de tubo de alta calidad, que excede los requerimientos de las normas actuales. Asimismo, también se han realizado importantes mejoras en los "Finitubes" mejorando notablemente el acabado en superficie, ya que en muchos casos requieren componentes estéticos de alta calidad, como cromados, pinturas de metal, etc.

Satisfacción clientes

En Gonvarri consideramos que las encuestas de cliente son una importante herramienta de ayuda con el fin de valorar su grado de satisfacción, identificar puntos de mejora y fidelizar e incrementar la cuota de mercado. Por ello, periódicamente realizamos encuestas personalizadas, en función del tipo de producto y/o área geográfica.

Solar Steel

Anualmente envía una sencilla encuesta a sus principales clientes nacionales e internacionales para valorar los distintos aspectos (precio, calidad del producto y de servicio, soporte técnico, plazos, capacidad de respuesta y equipo de ventas) en función de dos parámetros: importancia y satisfacción.

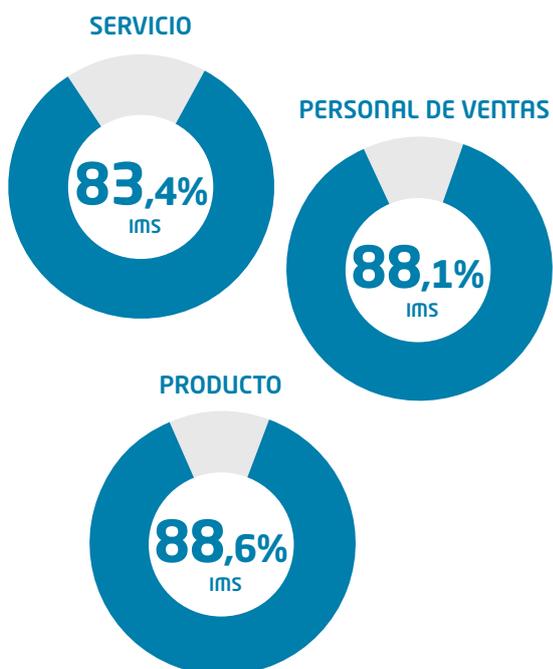
El resultado de este año presenta una mejora respecto al ejercicio anterior y al objetivo marcado para 2019, situando la media de puntuación en un valor de 3,8 sobre 5.

Como parte de la política de mejora continua de la división de negocio solar, durante 2019 se procedió a la certificación ISO-9001 de la nueva entidad Gonvarri Solar Steel.

Almaceno

En Gonvarri Colombia, las encuestas se realizan con una periodicidad bienal, para poder planificar e implantar las medidas de mejora.

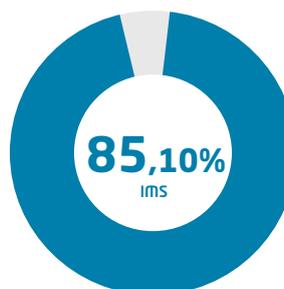
Por ello, sigue siendo válida la encuesta de 2018, basada principalmente en tres aspectos: servicio, personal de ventas y producto, con un resultado medio consolidado (IMS) de 86,9%. Los resultados obtenidos son los siguientes:



Hiasa y Gonvauto Asturias

Hiasa y Gonvauto Asturias enviaron conjuntamente un cuestionario a sus principales clientes de línea de corte y tubo. En 2019 la encuesta fue enviada a 76 clientes y respondida por el 97,4%, lo que representa el 95,23% de la facturación.

El Índice Global de Satisfacción medio de 85,10% (82,5% en producto plano y un 86,7% en tubos) y un promedio de 4,23 (valorado en una escala de 1 a 5), cumpliendo el objetivo propuesto.



Enviadas: 76
Respondidas: 74

Gonvarri Iberia

Realiza una encuesta anual online para sus principales clientes, desde las fábricas de Gonvarri en Burgos, Valencia, Barcelona y Portugal.

El porcentaje de respuesta haya sido superior al del año pasado, destacando los clientes de Burgos y Portugal con el mayor índice de participación.

Aunque la valoración media es satisfactoria, destaca la calidad, la amplia gama de productos, la logística y la atención al comercial (know-how), se mantienen como puntos de mejora los plazos de entrega y los precios.



○ Cadena de Suministro

102-9

En Gonvarri el proceso de compras y gestión de proveedores se realiza de forma diferenciada en función del tipo y volumen de compra:

Compras siderúrgicas

La actividad de compras constituye una de las funciones clave de la empresa por su elevado impacto económico, donde se consideran no solo aspectos relacionados con el precio, la calidad y el plazo de entrega, sino con el comportamiento en materia de ética, compliance, sostenibilidad, derechos humanos, medio ambiente y seguridad y salud.

Manteniendo su compromiso con la gestión empresarial responsable y la contribución al desarrollo sostenible, la función de compras y la relación con la cadena de suministro, se configura como un ámbito también en el que los valores, principios y pautas de conducta para el desarrollo de la actividad profesional deben materializarse.

Los procesos de selección, homologación y reevaluación de proveedores se desarrollan en términos de imparcialidad y objetividad, teniendo en consideración la asunción de los principios de comportamiento y de gestión del Grupo Gonvarri Industries, facilitando e impulsando de este modo, el cumplimiento de los objetivos comunes en la cadena de suministro.

Por todo ello, la gestión de compras se fundamenta y armoniza en los siguientes principios:

- Asegurar los estándares y los compromisos adquiridos con nuestros clientes garantizando los mecanismos que permitan la mejora continua.
- La creación de espacios de diálogo con los diferentes proveedores que permitan la transmisión de los compromisos de la compañía con la sostenibilidad, así como la colaboración de su cadena de suministro.
- Negociar de forma ética, responsable y competitiva, acorde a las expectativas de negocio.
- Promover entre los proveedores el cumplimiento de estándares o criterios básicos relacionados con los derechos humanos y laborales, la salud y seguridad laboral de sus trabajadores, el respeto por el medio ambiente y el comportamiento ético.
- Garantizar el suministro mediante una adecuada gestión de riesgos de los proveedores con los que trabajamos.

Para la homologación de proveedores, se envía a todos ellos (100%) el Código Ético y de Conducta de Gonvarri Industries, así como la Política de RSC de compras. La información sobre su envío, recepción y firma o aceptación están adecuadamente monitorizados y archivados.

Compras no siderúrgicas

Enfocadas a las compras de otras materias primas auxiliares (aceites, lubricantes, productos químicos, etc.), otros materiales (embalajes, repuestos, etc.) y servicios (limpieza, transporte, viajes, etc.) que requieren de un proceso de negociación

estructurado y transparente, y la aplicación una metodología específica por el volumen que representan.

Como parte del proceso de negociación, se establece la obligación de leer y aceptar una serie de políticas y procedimientos, entre los que se incluye el Código Ético y de Conducta, con el fin de trasladar nuestros valores y principios, así como el respeto a los Derechos Humanos a nuestros proveedores.

Asimismo, aquellos proveedores que suministren productos y/o servicios de manera habitual o potencial en las plantas de Gonvarri, y que, por la naturaleza y/o criticidad del producto/servicio, puedan tener alguna influencia en la calidad del producto final que Gonvarri suministra a sus clientes, serán sometidos a un proceso previo de homologación y posterior reevaluación continua, con el objetivo de asegurar su capacidad de suministrar de acuerdo con los requisitos especificados y verificar el cumplimiento de dichos requisitos a lo largo del tiempo. En este sentido, es requisito indispensable para el proveedor estar en posesión de la certificación ISO-9001.

Compras locales

102-10

En este apartado se incluyen las compras menores realizadas en las fábricas, que no están centralizadas.

Se realizan normalmente a proveedores locales y los criterios de homologación no son homogéneos en las distintas fábricas, siendo más frecuente la aplicación de criterios ambientales y de seguridad y salud, frente a criterios sociales o de derechos humanos.

Gasto en proveedores locales ²⁰⁴⁻¹

En 2019 el gasto en total proveedores ascendió a 3.637.028 miles de euros, de los cuales el 69% (2.504.406 miles de euros) corresponde a proveedores locales.

GASTO EN PROVEEDORES LOCALES		
	Gasto proveedores locales (Miles de euros)	% Gasto en proveedores locales
Alemania	252.047	64%
Argentina	10.490	30%
China	25.783	99%
España	1.792.577	84%
Estados Unidos	89.598	84%
México	74.690	22%
Polonia	15.831	9%
Portugal	76.547	56%
Rep. Checa	11.496	96%
Rusia	80.524	85%
Eslovaquia	15.329	61%
Turquía	4.850	76%
Rumanía	15.200	57%
Suecia	12.615	33%
Finlandia	7.768	52%
Noruega	1.891	17%
Dinamarca	2.534	29%
Reino Unido	8.373	32%
Holanda	1.081	9%
Bélgica	2.016	29%
Hungría	3.165	30%
TOTAL	2.504.406	69%

○ Seguridad informática y soporte a los procesos

Soporte a procesos de negocio

En Gonvarri tenemos el convencimiento de que la información se ha convertido en un activo estratégico para la empresa y garantizar su seguridad es uno de los grandes retos del Grupo. Los sistemas son un elemento fundamental para la ejecución de los procesos de negocio y para implantar la estrategia, todavía más en un entorno de colaboración e innovación basado en tecnologías emergentes y en un entorno empresarial cada vez más turbulento. Los sistemas y la organización IT son imprescindibles para aprovechar la ola más potente de la transformación digital.

El departamento de IT de Gonvarri vive un desafiante equilibrio entre la necesidad de innovación digital a escala de la empresa y la necesidad de mantener y operar sobre los sistemas y procesos actuales más importantes para mantener la excelencia operativa. El año 2019 ha sido muy desafiante en este aspecto: se ha mantenido y evolucionado el sistema centralizado ERP SAP, los servicios de infraestructura y las comunicaciones del Grupo, poniendo foco en el soporte al negocio, la eficiencia y rentabilidad. Al mismo tiempo, se han lanzado proyectos de transformación para alinear la estrategia del negocio con la de sistemas y para seguir emprendiendo el viaje hacia la transformación digital.

Con el fin de garantizar el mejor alineamiento entre la estrategia de negocio y de los sistemas, durante 2019, Gonvarri ha trabajado en finalizar la definición y lanzamiento de un plan estratégico de sistemas, que partiendo del análisis de la situación actual y basándose en las necesidades de las áreas de negocio, trata de dar respuesta al contexto de negocio, tecnológico y de exigencia de nuestros clientes y proveedores.

El departamento de IT, en colaboración con el Departamento de Comunicación y Sostenibilidad, ha llevado a cabo la incorporación de nuevas compañías a los sistemas ERP del Grupo (Turquía, Nitra). Al mismo tiempo y de forma coordinada, se ha trabajado en los nuevos retos a los que se enfrenta la organización, incluso creando nuevas capacidades IT, para aumentar la productividad y eficiencia. El departamento se ha involucrado activamente en las iniciativas de Innovación, especialmente las del nuevo paradigma "Industry 4.0", y ha llevado a cabo la transformación del puesto de trabajo dentro de la iniciativa de Digital Workplace, un cambio cultural que aprovecha la tecnología para mejorar la forma de trabajo de los empleados y su interacción con los clientes y proveedores, para mejorar la experiencia, el grado de satisfacción y la productividad por medio de la colaboración.

En paralelo, y con el objetivo de eliminar la "latencia" de la innovación, o sea, habilitar y acelerar la adopción de las iniciativas en este ámbito, se ha trabajado en adoptar nuevas tecnologías para permitir añadir capacidades IT y nuevos modelos operativos, como la denominada "hiper-convergencia", que permite cerrar la brecha existente entre la infraestructura tradicional y los servicios de nube pública y las líneas de producción. La hiper-convergencia habilita un enfoque de

"cloud híbrido" en un entorno industrial, manteniendo la infraestructura y los datos críticos bajo el control de Gonvarri, con la capacidad de integrarlos con las máquinas en las plantas y con aplicaciones y datos en la nube. Es un elemento habilitador para la recolección del dato y la automatización de los procesos, unos de los pilares de la estrategia de transformación digital.

En algunos casos, para gestionar la escalabilidad de las capacidades IT, puede ser necesaria la colaboración de terceras partes, para lo que se sigue un proceso imparcial de publicación de pliego de necesidades, recepción y valoración de ofertas y selección final atendiendo a los criterios de calidad en el soporte al negocio y eficiencia de los sistemas.



Seguridad de la Información

En la actualidad, las amenazas cibernéticas siguen creciendo en ingenio y frecuencia, el fraude online no deja de evolucionar gracias a nuevas técnicas de ingeniería social y son los responsables de pérdidas millonarias en las empresas de todo el mundo.

La rápida proliferación de los dispositivos inteligentes y la conectividad dada por el internet de las cosas (IoT), unida a la falta de estándares globales de seguridad hace que muchos de estos dispositivos sufran grandes vulnerabilidades y dejen expuesta la información personal y empresarial.

Muestra de esta tendencia, es el aumento de los secuestros de equipos informáticos empresariales por parte de los hackers, con el fin de "minar" criptomonedas, a través de modernos malware que, diseñados para ir tras las redes empresariales con ese fin, pueden llegar a colapsarlas e incluso dañar el hardware.

En línea con lo anterior, también aumentan los intentos de fraude por suplantación de personalidad (phishing), por lo que cada día se hace más relevante la adecuación de las políticas de seguridad de la información y los dispositivos con el fin de proteger tanto los activos como la seguridad de las personas.

Por ello, establecemos los mecanismos necesarios para salvaguardar 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, y para reforzar la seguridad, los procedimientos de seguridad de la información se revisan periódicamente, y los sistemas se testan de forma continuada para garantizar su estanqueidad.

En el año 2019, para mejorar las políticas de seguridad se han llevado a cabo, entre otras, las siguientes acciones:

- Escaneo periódico de los sistemas para identificar vulnerabilidades externas e internas y corrección en función de su nivel de criticidad.
- Diagnostico sobre la seguridad de la información y sus riesgos en base a la norma ISO 27000.

Durante 2019 hemos seguido soportando y mejorando las medidas pertinentes para adaptarnos a la nueva normativa europea de privacidad de datos (GDPR) que entró en vigor en mayo de 2018. Esto implica un nivel de supervisión más transversal sobre la protección de la información de datos personales.

Para reforzar la concienciación y formación de los empleados del grupo, se realizaron campañas y acciones formativas.

Posteriormente, se han llevado a cabo sesiones de formación sobre las técnicas de prevención y protección, en las oficinas corporativas y en las plantas, debido al riesgo para las personas y los activos que supone este nuevo tipo de delincuencia. Además, se han instalado nuevas versiones de software anti-*ransomware* y se análisis a través de pruebas piloto, de nuevas herramientas para catalogación y protección de la información corporativa (IRM - Information Rights Management) y para la protección de smartphones o tablets (MDM - Mobile Device management).

Asociaciones y organizaciones

102-13



A nivel corporativo

- Fundación SERES
- Fundación Consejo España - China

Europa

- European Steel Association (EUROFER)

España

- Confederación 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
- Asociación Española para la Calidad
- Instituto Empresa Familiar
- Asociación española de compliance
- Instituto de auditores internos

Gonvarri Barcelona

- AIPN - Associació Industrial per a la Producció Neta

Gonvauto Barcelona

- Clúster de Automoció de Catalunya
- Asociación de Empresarios de Castellbisbal
- Unió Empresarial Metalúrgica
- Consell d'usuaris del Transport de Catalunya
- Patronal multisectorial de Empresas Catalanas (CECOT)

Gonvarri Valencia

- Asociación Valenciana de la Industria de Automóvil (AVIA)
- Asociación Empresarios Camp de Morvedre (ASECAM)
- Federación del Metal de Valencia
- 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)

Gonvarri Burgos

- Federación Empresarial del Metal (FEMEBUR)
- Federación de asociaciones empresariales de Burgos (FAE)
- Red de recursos humanos y Red de prevención de riesgos laborales de Castilla y León.

Hiasa y Gonvauto Asturias

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

Gonvarri Tarragona

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

Flinsa

- Federación de Empresarios del Metal de la provincia de Alicante (FEMPA)
- AIJU Instituto Tecnológico
- Asociación de Empresarios de Ibi y Comarca (IBIAE)

Gonvarri Alemania

- Initiative Erfurter Kreuz
- IHK Südthüringen
- Initiative Erfurt Cross

GMH Alemania

- European Racking Federation (ERF)
- Verband für Lagertechnik Betriebs-einrichtung (LBE)
- Gütegemeinschaft (RAL)

Gonvarri Portugal

- Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas (ANEME)

Steel&Alloy

- Confederation of British Metal Forming

GMH Rumania

- Federation European de Manutention (FEM)

GMH Russia

- St. Petersburg International Business Association (SPIBA)

Gonvarri Turquía

- Kahramankazan Industrialists' and Businessmen's Association (KASIAD)
- General Galvanizers Association (GALDER)
- Turkey Section of the International Solar Energy Society (GÜNDER)
- Steel Guardrail and Road Safety Systems Association (TOD)

Gonvauto South Carolina

- HR Association Chamber of Commerce.

Gonvarri Colombia

- Asociación Nacional de Industriales de Colombia (ANDI)
- Ser Colombia
- Corporación Colombiana Internacional (CCI)

Gonvauto Puebla

- Camara Nacional de la Industria de Transformación (Canacintra)
- Relaciones Industriales de Puebla y Tlaxcala A.C. (Riptac)

Gonvarri Argentina

- Asociación de Recursos Humanos de Argentina (ADRHA)



Personas

El eje de Personas es el que coloca a Gonvarri en el corazón de sus profesionales, a la vez que impulsa el sentimiento de orgullo de pertenencia, de equipo y bienestar de sus empleados. Desde RRHH se desarrollan iniciativas que permitan atraer y mantener el talento.



Nuestro equipo

102-8

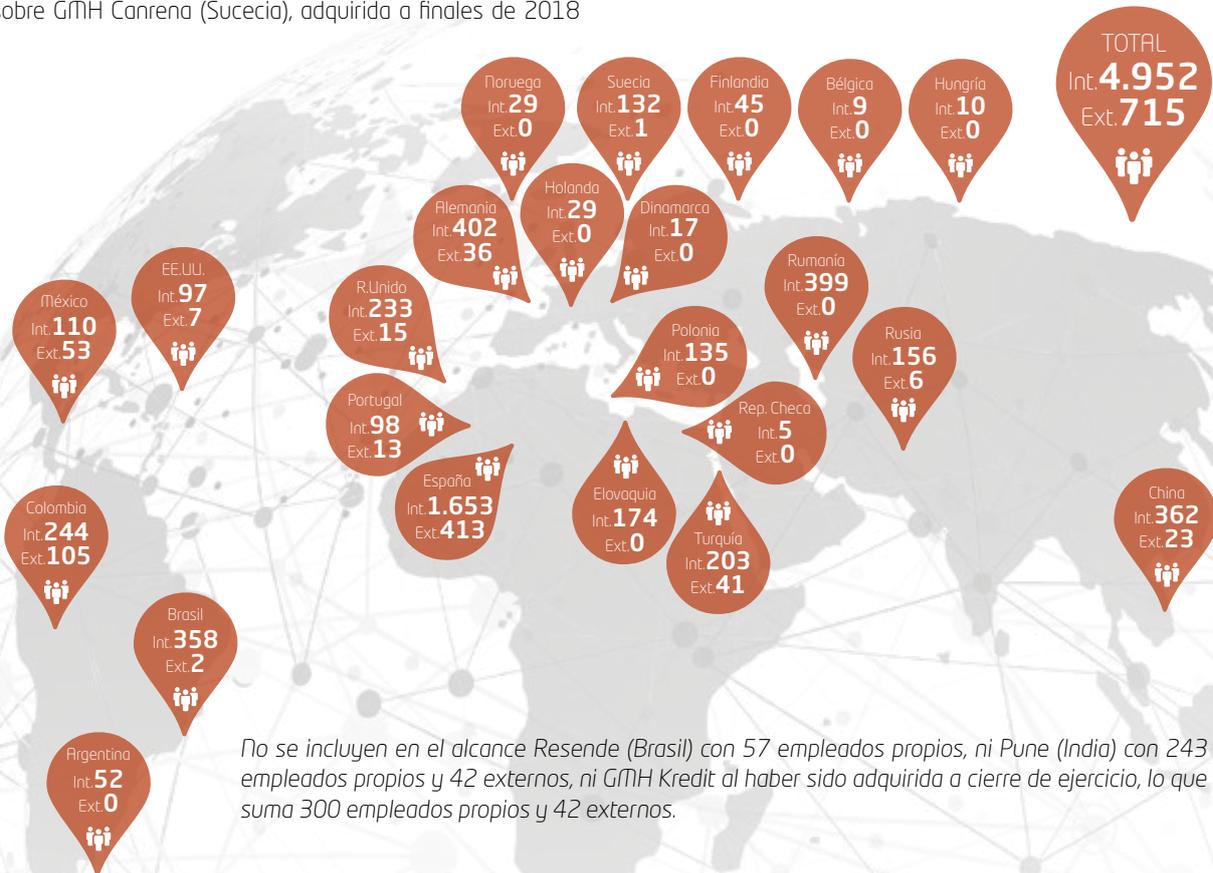
En 2019, el equipo de Gonvarri está formado por 5.252 profesionales propios y 757 externos, distribuidos en 24 países.

El perímetro de la memoria suma un total de 4.952 profesionales propios y 715 externos en 23 países, lo que supone el 94% del total (no se incluyen en el alcance Resende (Brasil), ni Pune (India), ni GMH Kredit al haber sido adquirida a cierre de ejercicio) (405-1).

Respecto al ejercicio anterior, se incluye la información sobre GMH Carrena (Suecia), adquirida a finales de 2018

y Gonvauto Nitra (Eslovaquia) y Laser Automotive Zaragoza (España), ambas de nueva construcción.

Quedan fuera del alcance las fábricas de Laser Automotive Brandemburgo y República Checa, y el centro de distribución de SGA Darlastone y Arizona al no formar parte del perímetro el 31 de diciembre de 2019. Asimismo, Gonvarri Baja California inició paulatinamente el cese de su actividad.

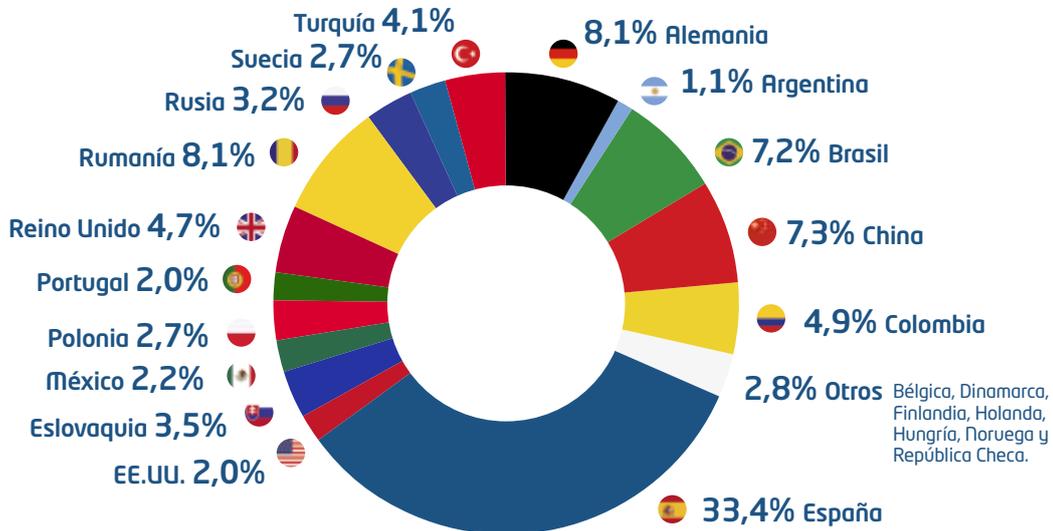


No se incluyen en el alcance Resende (Brasil) con 57 empleados propios, ni Pune (India) con 243 empleados propios y 42 externos, ni GMH Kredit al haber sido adquirida a cierre de ejercicio, lo que suma 300 empleados propios y 42 externos.

Personal propio

Respecto a la distribución de la plantilla, el 85% son hombres y el 15% mujeres. Por edad en su mayoría están entre 36-45 años (32%) y más de 46 años (35%). Por categoría profesional, el 84% es personal administrativo y de planta.

Distribución % de la plantilla por países



	PLANTILLA	
	HOMBRES	MUJERES
Alemania	339	63
Argentina	43	9
Bélgica	7	2
Brasil	294	64
China	304	58
Colombia	209	35
Dinamarca	13	4
España	1.474	179
EEUU	88	9
Eslovaquia	140	34
Finlandia	36	9
Holanda	23	6
Hungría	7	3
México	98	12
Noruega	23	6
Polonia	101	34
Portugal	78	20
R. Unido	193	40
Rep. Checa	3	2
Rumanía	330	69
Rusia	124	32
Suecia	111	21
Turquía	191	12
TOTAL	4.229	723

	PLANTILLA POR EDAD	
	HOMBRES	MUJERES
18-25	286	47
26-35	1.064	243
36-45	1.319	257
46	1.560	176
TOTAL	4.229	723

	PLANTILLA POR CATEGORÍA	
	HOMBRES	MUJERES
Director	147	25
Mando intermedio	497	122
Personal planta	3.585	576
TOTAL	4.229	723

Personal externo

En 2019, contamos con 715 colaboradores externos (685 hombres y 30 mujeres), donde el 28% son subcontratas y el 72% ETT's.

	PERSONAL EXTERNO	
	Subcontratas	ETTs
Hombres	195	490
Mujeres	2	28
TOTAL	197	518

En el anexo 3: tabla 1, se incluye el detalle de plantilla por país, género y edad.

En el anexo 3: tabla 2, se incluye el detalle de personal externo por país, género y tipo.

Atracción y retención del talento

En Gonvarri somos conscientes de que las personas son nuestro principal activo, ya que contamos con excelentes profesionales en todas las áreas de negocio y países.

Disponer de una estrategia que nos permita contar con profesionales formados, cualificados y motivados, en un ambiente de trabajo agradable, es un aspecto clave para crecer como empresa competitiva, sólida y sostenible, ya que el desarrollo y futuro de la compañía depende en gran medida del compromiso y trabajo de su equipo. Por ello, la atracción y retención del talento es un aspecto clave para la dirección de RRHH en sus distintas fases.



1 Contratación y rotación

401-1

Buscamos profesionales que se ajusten a los requerimientos de cada puesto, obviando cualquier tipo de discriminación en relación a su raza, género, edad, nacionalidad, religión, ideas políticas, orientación sexual, estado civil, discapacidad, origen social o cualquier otra condición de la persona.

En 2019 se han producido 730 nuevas contrataciones (611 hombres y 119 mujeres) y 666 salidas (564 hombres y 102 mujeres). Respecto a las salidas el 36% fueron despidos y el 64% salidas voluntarias.

El 21% de las contrataciones se produjeron en España, seguido de Brasil con un 12% y Rumanía con un 10%. Los despidos siguieron la misma tendencia con un 19% en España, un 14% en Brasil y el 13% en Rumanía.

Respecto a la "tasa de rotación media" (considerando el número de bajas entre la plantilla total) es del 13% en el conjunto de la plantilla (13% hombres y 14% mujeres).

	ALTAS Y BAJAS		
	Hombre	Mujer	TOTAL
CONTRATACIONES	611	119	730
Salida despido	204	36	240
Salida voluntaria	360	66	426
SALIDAS	564	102	666

En el anexo 3: tabla 3, se detalla la información sobre las altas y bajas (despido y voluntaria) por país, género y edad.

Formación y capacitación

404-1 Y 404-2

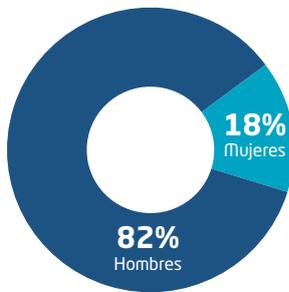


Gonvarri continúa creciendo e incrementando su presencia en distintos países. Por ello, disponer de jóvenes formados y cualificados, a los que ofrecer oportunidades y un empleo estable y remunerado, es fundamental para avanzar de forma sostenible.

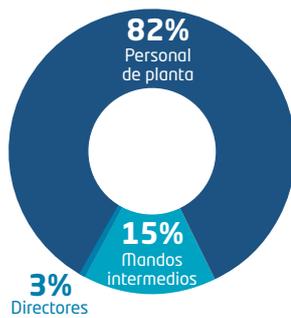
Así, el número de horas formación global se situó en 216.861, lo que supone 44 horas por empleado (media de 42 horas hombre y 55 horas mujer).

En materia de compliance, desde su arranque en 2018 un total de 2.432 empleados finalizaron la formación online sobre el Código Ético, de los cuales el 5,2% corresponden al ejercicio 2019 (205-2 y 412-2).

Distribución horas por género



Distribución horas por categoría



FORMACIÓN

	Horas
Alemania	14.314
Argentina	3.891
Bélgica	76
Brasil	12.314
China	9.320
Colombia	23.877
Dinamarca	0
España	69.621
EEUU	16.445
Eslovaquia	4.436
Finlandia	94
Holanda	84
Hungría	16
México	7.466
Noruega	101
Polonia	11.231
Portugal	3.629
Reino Unido	8.117
República Checa	64
Rumanía	17.790
Rusia	3.645
Suecia	739
Turquía	9.592
TOTAL	216.861

En el anexo 3: tabla 4, se detalla la información sobre las horas de formación por país, género y categoría.

Gonvarri Polonia galardonada con el premio "Good Employer 2019"

Gonvarri Polonia fue galardonada con el premio "Good Employer 2019" otorgado en decisión unánime por el "National Social Responsibility Leaders Program" en su 12ª edición.

Este certificado muestra la buena relación con los empleados, asegurando su desarrollo y bienestar laboral, así como ofreciéndoles las mejores condiciones en seguridad y salud en el entorno laboral.

Los jueces del programa evaluaron positivamente las actividades relacionadas con la implementación de los principios de Responsabilidad Empresarial, destacando su buena relación con los empleados de la compañía.



Gonvarri Academy: Una nueva forma de aprender y mejorar

Nuestra prioridad es disponer de mecanismos y planes para conocer y formar a todo el personal, adaptado a los distintos niveles y perfiles de la compañía. A través de la plataforma Gonvarri Academy desarrollamos planes de formación continuos y personalizados.

El 28 de febrero de 2019, se puso en marcha la plataforma Gonvarri Academy, orientada a ofrecer formación online a todos los empleados de la compañía. Gracias a ello, ya hay más de 4.500 personas registradas que han realizado más de 8.000 horas de formación, con 7.823 accesos en 2019.

Esta nueva plataforma multi idioma cuenta con formaciones adaptadas a los diferentes perfiles formativos:

- Management Team
- Supervisor Oficina / Planta
- Colaborador Oficina / Planta
- Equipos Comerciales
- Talent
- Nuevos empleados
- Equipos de arranque



Gonvarri Academy ofrece la posibilidad de acceder a cursos e itinerarios, que pueden ser de tres tipos:

- Obligatorios: para todas las personas que forman parte de la compañía
- Importantes: asociados a cada perfil formativo
- Recomendados: abiertos para su realización voluntaria.

Además, cuenta con un Centro de Conocimiento donde se encuentra recogida la documentación relacionada con diferentes procesos, líneas de negocio y productos de la compañía

Algunas formaciones ya disponibles en Gonvarri Academy son: idiomas online, introducción a las metodologías ágiles, competencias de Gonvarri dentro del itinerario **"Growing Yourself"**, entre otras.

Para mejorar la gestión interna y la empleabilidad de los más jóvenes hemos implantado numerosos programas para su desarrollo, dentro del denominado **"Gonvarri Young Talent"**, tal y como se resume a continuación:

Programa de FP DUAL

El proyecto desarrolla una nueva modalidad de Formación Profesional (FP) en la que el centro educativo y la empresa se corresponsabilizan de la formación del aprendiz.

Está se realiza en régimen de alternancia entre el centro educativo y la empresa, para que el aprendiz ponga en práctica sus nuevos conocimientos a través del trabajo.

Con esta iniciativa, Gonvarri se involucra en la formación de sus futuros empleados, incrementando su compromiso con la empresa. El objetivo es que dichos jóvenes una vez terminado el programa sean contratados y formen parte de nuestros equipos. Durante 2019, se incorporaron dos personas en Gonvauto Barcelona dentro de este programa.

Programa Jóvenes ingenieros

El objetivo del programa es atraer jóvenes de alto potencial, a los que se asigna a una determinada Región del Grupo en la que van rotando por diferentes compañías. La finalidad del proyecto es mejorar su desarrollo y formación para que en el futuro lleguen a ocupar puestos de responsabilidad.

Club Beneficios

La compañía dispone de un portal "Club de Beneficios" a través de la cual todos los empleados pueden acceder a ofertas y descuentos aplicables tanto a compras online como físicas, con ofertas disponibles las 24 horas del día durante los 365 días del año

El acceso se realiza a través de Leading the Change o desde la App Móvil de LTC, tanto en Android como en iOS. Su uso es muy fácil, intuitivo y personalizable.



Feedback eficaz

La formación en "Feedback eficaz", tienen como objetivo profundizar en la importancia de saber dar y recibir feedback practicando la comunicación. Además, esta sesión sirvió para poder generar una Guía del Feedback aplicable a toda la compañía, disponible en Gonvarri Academy.



Escuela de Supervisores de Planta

Entre los días 25 y 29 de noviembre tuvo lugar la 4ª edición de la Escuela de Supervisores en Gonvarri Tarragona, en la que los participantes pudieron profundizar en aspectos como:

- Liderazgo y gestión de equipos de trabajo
- Seguridad
- SPG
- Medioambiente
- Calidad
- Safari
- Mantenimiento
- Innovación

En esta ocasión, participaron 25 profesionales de las Plantas de Gonvarri Argentina, Gonvauto Puebla, Gonvarri Colombia, Gonvarri Tarragona, Gonvauto Galicia, Gonvauto Navarra, Gonvarri Barcelona, Gonvarri Portugal, Gonvarri Valencia, FLINSA, Gonvarri Burgos, Gonvauto Barcelona e Hiasa.

3

Estabilidad laboral

102-8

8 10€

La estabilidad del empleo es una forma de demostrar la confianza en el equipo y en las relaciones a largo plazo.

Por ello, el 89,4% de nuestros profesionales están contratados de forma indefinida. Asimismo, fomentamos el empleo local, donde el 98,7% de los empleados tienen nacionalidad local.

	INDEFINIDO	TEMPORAL	PRÁCTICAS
Hombre	76,9%	8,4%	0,5%
Mujer	12,5%	1,4%	0,3%
TOTAL	89,4%	9,8%	0,8%

En el anexo 3: tabla 5, se detalla la información por tipo de contrato y duración de contrato, género y país.

4

8

Evaluación del desempeño

En Gonvarri disponemos de un sistema de evaluación de desempeño por objetivos centralizado a nivel institucional en la plataforma "ETWeb". El sistema permite a los profesionales disponer de información sobre sus objetivos anuales, hacer un seguimiento de los mismos y conocer el grado de cumplimiento, mediante la evaluación de desempeño y competencias (404-3).

En 2019 se iniciaron un total de 386 evaluaciones, distribuidas entre 13 países y, a cierre de ejercicio, se completaron un total de 170 (136 hombres y 34 mujeres), tal y como se muestra en el gráfico adjunto.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	
Personas	
Alemania	15
Argentina	9
China	3
España	108
México	14
Polonia	6
Portugal	8
Rusia	7
TOTAL	170

Asimismo, algunas fábricas tienen implantados sus propios sistemas de evaluación del desempeño incluyendo el personal de planta, cubriendo en muchos casos el 100% de la plantilla, con una metodología adecuada a su actividad que mide parámetros como la polivalencia en el puesto de trabajo.

En 2019 se han realizado para mandos intermedios y personal de planta un total de 2.807 evaluaciones, cuya distribución se resume a continuación:

Nº EVALUACIONES	
Alemania	164
Argentina	52
Brasil	311
China	307
Colombia	315
España	472
EEUU	93
Eslovaquia	142
Finlandia	44
Polonia	125
Portugal	89
Reino Unido	227
Rumanía	404
Rusia	57
Turquía	5
TOTAL	2.807

Promoción interna y movilidad

El proceso de "Promoción interna", permite a nuestros profesionales adquirir nuevas responsabilidades y nuevos retos que mejoren su desempeño, motivación y compromiso con la empresa.

En Gonvarri contribuimos a su desarrollo y crecimiento a través de las ofertas de trabajo, la promoción interna y la movilidad. Cuando los puestos no son cubiertos por ninguno de estos mecanismos se inician los procesos de contratación de externos, para lo cual acudimos a medios como LinkedIn, InfoJobs o consultoras externas de selección, dependiendo del puesto que se trate.

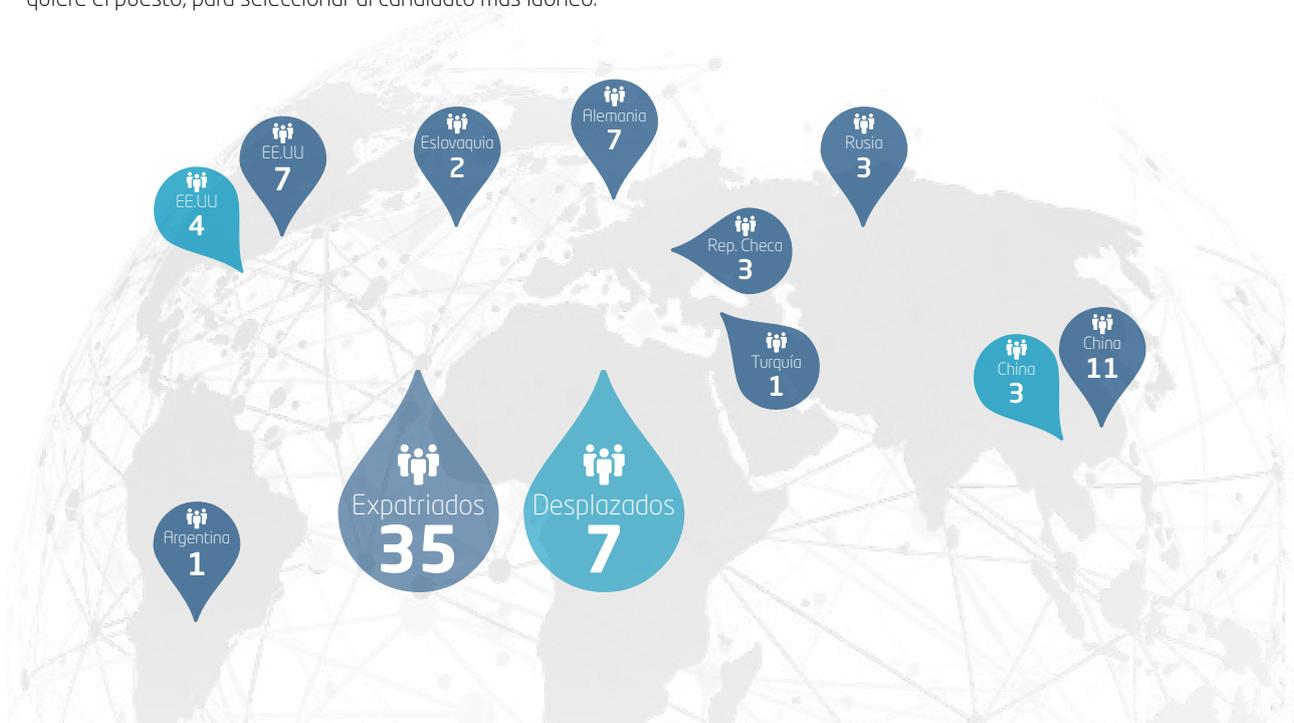
Periódicamente, publicamos las ofertas de trabajo a través de "Job Posting" en la intranet corporativa u otros medios como los tableros de anuncios, lo que nos permite cubrir puestos internos específicos. Los candidatos interesados pasan por un proceso de entrevistas con RR.HH. y con el área que requiere el puesto, para seleccionar al candidato más idóneo.

Movilidad

En Gonvarri estamos en constante crecimiento, lo que implica la necesidad de cubrir determinados puestos vacantes fuera de España y trasladar a determinados empleados en calidad de "expatriados", para lo que disponemos de eficientes mecanismos de "Movilidad".

También se ofrecen oportunidades a otros empleados para realizar desplazamientos de entre 1-4 meses de duración, como el caso de los "Equipos de arranque" como responsables de trasladar la experiencia, el conocimiento y la cultura corporativa a los nuevos centros en los distintos países y formar a los nuevos profesionales.

En 2019 se desplazaron 35 empleados como "expatriados" y 7 como "equipos de arranque".



Asimismo, se han producido un total de 54 promociones directas, cuya distribución se resume en el en la tabla adjunta:

	PROMOCIONES
Alemania	7
Argentina	7
China	3
Colombia	5
España	17
EEUU	3
México	2
Polonia	1
Rep. Czech	1
Russia	2
Turquía	6
TOTAL	54



Clima laboral

Para retener a nuestros profesionales es fundamental conocer su opinión, su nivel de satisfacción y su motivación, para lo cual realizamos una encuesta de "Clima Laboral" con una periodicidad bianual.

En el ejercicio 2019 se realizó la correspondiente encuesta en la que participaron 52 instalaciones (fábricas, oficinas y centros de distribución), enviando un total de 4.438 encuestas con una respuesta del 74,22%.

La nueva encuesta mejoró la calidad y precisión de los datos proporcionados por plataforma on-line para el análisis de los resultados, ofreciendo información con datos ponderados por el número de empleados y segmentación de colectivos.

Del análisis de cada factor que influye en la percepción global de clima, cada compañía diseña y pone en marcha planes de acción de mejora específicos y que también se pueden transversalizar a otras compañías.

Los asuntos mejor valorados fueron las condiciones en materia de seguridad y salud y los aspectos relacionados con el compromiso con la compañía. Los asuntos peor valorados son las retribuciones y los planes de formación.

Por ello, a través del programa "Growing Together" contribuimos a mejorar el compromiso y el bienestar. Como parte de las iniciativas desarrolladas, destacamos la mejora de la flexibilidad en las fechas de disfrute de vacaciones, jornadas intensivas en verano, los horarios, etc. En fábricas, donde el trabajo está muy condicionado a las necesidades del cliente y se trabaja por turnos determinados, la flexibilidad y los ajustes necesarios se hacen de forma individual.



"Growing Together"

Para mejorar el trabajo en equipo y el orgullo de pertenencia, desarrollamos diversas actividades para los empleados y sus familias, entre otras:

- En las oficinas de Madrid se celebró en el mes de junio el "Día sin cole", donde acudieron hijas e hijos de empleados con edades comprendidas entre los 3 y los 12 años y disfrutaron de un divertido día, lleno de actividades y entretenimiento para ellos. Asimismo, en marzo se celebró

el "I Family Day" en colaboración con la Asociación Ingeniera Soy, enfocada a potenciar las áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas) entre las niñas y niños. Entre otras actividades, se construyó la primera SmartCity Gonvarri, contando con la inestimable ayuda del robot Pepper.



- Gonvarri Colombia también celebró el "Día de la Familia" e invitó al parque acuático a todas las familias de los empleados que quisieron asistir para divertirse, comer y pasar un día muy agradable.

Además entregó kits escolares a los hijos/as de los empleados de la planta para beneficiar a 139 empleados y más de 200 estudiantes de kínder, primaria, bachillerato y universidad, con el objetivo de ayudarles en los estudios y que puedan cumplir sus sueños.



- Gonvarri apoya la cultura y tradiciones locales en los países en los que esta presentes. En México, la celebración de "Día de Muertos" es una de las festividades más importantes, donde "la ofrenda" es un elemento fundamental de esta celebración porque se tiene la creencia de que el espíritu de los difuntos regresa del mundo de los muertos.

Con la finalidad de preservar esta tradición mexicana y promover la integración en Gonvauto Puebla, el 30 de octubre se llevó a cabo el primer concurso de ofrendas con la participación de 8 equipos, todas las ofrendas estuvieron caracterizadas por su creatividad, originalidad y preservación de la tradición.

Diversidad

405-1

La Gestión de la Diversidad es un compromiso con las personas que conforman la organización. El talento diverso mejora los resultados de negocio, la reputación corporativa, la estabilidad laboral, las relaciones con inversores y clientes.

En Gonvarri consideramos que la heterogeneidad de las personas y su distintiva contribución nos dota de una incuestionable ventaja competitiva. La perspectiva y la forma de pensar de profesionales con orígenes diferentes nos ayudan a lograr cambios positivos en la organización, en los métodos de trabajo e incrementa nuestra capacidad de innovación y de respuesta a un mercado exigente como el actual.

Por este motivo lanzamos el **"Proyecto Diversity"**, con la finalidad de fomentar el talento diverso y el liderazgo inclusivo. El Programa incorpora y articula esta variable dentro de la organización a través de políticas, procesos y acciones de divulgación y concienciación.

En relación a la diversidad de género, en 2017 se inició el proyecto **"Women of Steel"** con el objetivo de concienciar y sensibilizar sobre la igualdad entre mujeres y hombres y la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas.

El 8 de marzo para conmemorar el **"Día internacional de la mujer"** se realizaron diferentes actividades en las instalaciones y se entregó un obsequio a todas las mujeres del grupo. Una de las actividades destacadas fue la **"II Jornada Women of Steel"** que se celebró en Madrid, con el objetivo de seguir desarrollando las acciones necesarias enmarcadas con nuestro compromiso por la igualdad.

En cuanto a nuestros profesionales con capacidades diferentes, en la actualidad contamos con 59 empleados (52 hombres y 7 mujeres) distribuidos entre España (54%), Alemania (25%), Brasil (8%), Turquía (7%) y con un 2% Eslovaquia, Reino Unido y Rumania respectivamente.

PROFESIONALES CON CAPACIDADES DIFERENTES		
	HOMBRE	MUJER
Alemania	14	1
Brasil	3	2
España	28	4
Eslovaquia	1	0
Reino Unido	1	0
Rumanía	1	0
Turquía	4	0
TOTAL	52	7

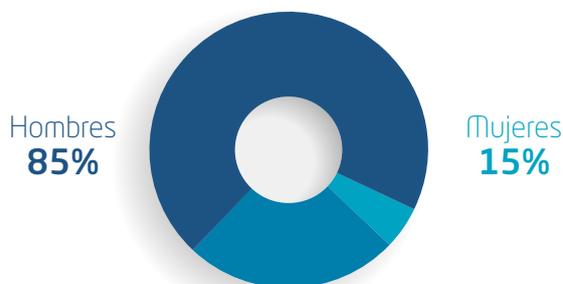
En Gonvarri Industries mantenemos una colaboración fluida y desarrollamos numerosas iniciativas con los Centros Especiales de Empleo, como por ejemplo, con la Fundación Juan XXIII mediante la compra de fruta fresca, el alquiler de salas para distintos eventos, etc. además de desarrollar jornadas de sensibilización en esta materia.

El 3 de diciembre **"Día internacional de la discapacidad"**, realizamos una campaña de comunicación interna con el objeto de seguir concienciando en la importancia de la diversidad. Asimismo, la **"Fundación Juan XXIII Roncalli"** premió a Gonvarri por contribuir a difundir su mensaje de inclusión y por promocionar su videoclip en las redes sociales y canales de comunicación interna, en el que los protagonistas son los propios trabajadores y usuarios de la Fundación.

Todo ello, nos permite contribuir además a integrar a personas con capacidades diferentes y/o en riesgo de exclusión social.

Asimismo, favorecemos el empleo local para crear valor en los países en los que tenemos presencia. El 98,7% de la plantilla es de origen local.

Género



Capacidades diferentes



Nacionalidad local por categoría



Evento de Integración en Golvauto Puebla

Golvauto Puebla realizó un evento de integración con todo el personal de la planta. En él se realizaron numerosas dinámicas enfocadas a reforzar habilidades como la comunicación, integración, asertividad y empatía, con la finalidad de generar reflexión, convivencia y compañerismo. La participación fue muy elevada y la jornada resultó ser un éxito debido a las aptitudes y experiencia adquiridas por los asistentes.

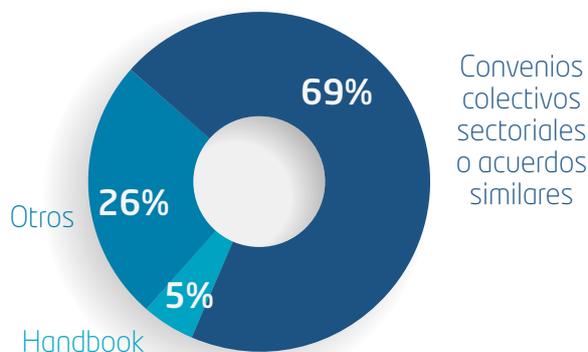


Relaciones laborales: Libertad de asociación

102-41

Gonvarri apoya los derechos de asociación, representación sindical y negociación colectiva de todos sus empleados, respetando las características legales y culturales propias de cada país en el que opera. En todos los casos, se respeta el derecho a la libertad de asociación y representación sindical y se aplican siempre los requisitos y obligaciones laborales de cada país (102-41).

A través de los convenios colectivos o acuerdos similares, se regulan las condiciones de trabajo (salarios, jornada, vacaciones, etc.) y las relaciones entre la compañía y los sindicatos. En algunos países, en los que los convenios no son de aplicación, las condiciones laborales se recogen en los denominados "Handbook".



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.

VII Edición del HR Meeting

En noviembre se celebró la VII reunión anual de RRHH en la que representantes de los equipos de Recursos Humanos de Gonvarri Industries en todas las fábricas, así como los responsables corporativos han estado definiendo los retos que afrontaremos en los próximos años.

Los participantes trabajaron las novedades que desde el área Corporativa se han lanzado para afrontar las necesidades de las plantas, apostando por el Desarrollo y Formación como pilares fundamentales para el crecimiento de los equipos.

Sumado a los retos anteriores, se propusieron llegar al Espacio de la mano de "Conquistadores" en su particular "Space Race". Además, construyeron las naves, descifraron los mensajes ocultos llegados desde otros planetas, en definitiva, superaron la prueba como equipo unido por un objetivo común, ser impulsores del cambio.



Posteriormente, todos juntos trabajaron en el primer Learning Day de GRI de la mano de TAK, Esperta, Bizpills y Speexx, transformando la visión de cómo aprender y contar con el apoyo de Solutia y Sergi Riau sobre cómo trabajar la gestión y aspectos claves del absentismo.

Salud y hábitos de vida

El bienestar integral de nuestros empleados es fundamental para tener equipos saludables, felices, comprometidos y más competitivos. En Gonvarri, hemos incorporado dentro del eje de Drive "Personas" la línea de trabajo de "Empresa Saludable" para ayudar a llevar una vida feliz, saludable y plena.



Realizamos campañas de concienciación y prevención para una alimentación saludable que contribuya al bienestar general y la prevención de enfermedades. Además, potenciamos los servicios médicos, con asesoramiento personalizado para programas de nutrición, salud y actividad física.

Entre otras iniciativas destacamos:

Gonvarri Tarragona, Gonvarri Portugal y Gonvarri Kaluga (Rusia), disponen de fruta en los comedores de la empresa para todos los empleados, con el fin de adquirir costumbres más saludables en su dieta.

Gonvarri Madrid, en colaboración con Viena Capellanes, organizó visitas de una nutricionista con el objetivo de proporcionar orientación a las personas interesadas en relación con la puesta en marcha de hábitos alimentarios saludables.

Es parte de nuestros valores y cultura compartidos, y queremos ofrecer una amplia gama de programas y oportunidades, entre las que destaca:

GMH Alemania ofrece semanalmente fruta fresca a sus empleados, cuenta con la presencia regular del médico y ofrece chequeos de salud y vacunaciones contra la gripe. Acordó un programa sobre "Adicciones" aplicable principalmente a empleados con problemas de alcoholismo, en el que se incluyen presentaciones informativas sobre la adicción en general y la comunicación con exadictos y sus familias, mostrando sus propias experiencias.

Gonvauto Galicia, continúa desarrollando la Campaña Hábitos de Vida Saludable: Come Bien, Vive Mejor que promueve la adquisición de buenos hábitos de alimentación. Una de sus iniciativas es la compra cestas de fruta variada la primera semana de cada mes para que consuman todos los empleados.

Gonvarri Colombia, donde 20 empleados participaron en un "Tamizaje con nutricionista" para identificar problemas alimenticios o nutricionales y 15 empleados recibieron una clase magistral para preparar alimentos saludables.

Además 20 trabajadores participaron en un proyecto para prevenir problemas cardíacos en tres fases: valoración cardiovascular, índice masa corporal y glicemia capilar. Tras la valoración se les entregaron recomendaciones nutricionales y de hábitos de vida saludable para la prevención de problemas cardíacos.

DEPORTE Y ESPACIOS SALUDABLES

Las personas con niveles más altos de bienestar están satisfechas y comprometidas con sus vidas y su trabajo.

Por ello, en Gonvarri evaluamos aspectos como ergonomía, luz, ruido, temperatura, humedad y calidad del aire, así como todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los empleados en cada fábrica.

En este ámbito, la actividad física regular contribuye a la buena salud. El lugar de trabajo, donde pasamos la mayor parte del día, presenta una excelente oportunidad para promover esta actividad.

Dentro de las iniciativas desarrolladas por Gonvarri, destacamos las siguientes:

- El reto "**Gonvarri Running Challenge**", con el objetivo de alcanzar entre todos los corredores, los 10.000 kms recorridos en 21 días como una forma de combatir el sedentarismo a través de la actividad deportiva. Finalmente, gracias al esfuerzo de los 675 runners de las 50 Plantas participantes la cifra alcanzó los 25.000 kms.

- **Corporativo** (Madrid) donde 14 empleados participaron en la carrera Madrid Rock 'n' Roll 2019, que incluye tres modalidades: 10 km, media maratón (21 km) y la maratón (42 km). Además, patrocinó el Torneo de Golf Solidario África Directo.



- **Gonvarri Valencia** patrocinó las carreras realizadas por los miembros del "Club Running", como por ejemplo, la "carrera de la siderurgia".
- **Gonvauto Barcelona** participó en la competición de las 24 horas de ciclismo del Circuito de Cataluña.
- **Gonvarri Tarragona** dispone de pases completos para el centro deportivo Estival Park.
- **Gonvarri Burgos** participó en la cuarta edición del Torneo Pádel Solidario.



- En diciembre **Gonvarri** participó en la "XX edición de la Carrera de las Empresas" y contó con participantes de GMS, HIASA, Gonvarri Valencia, Gonvarri Burgos, Gonvarri y Gonvauto Barcelona, Gonvarri Madrid y Gonvauto Navarra.
- **Gonvauto Galicia** subvenciona el equipamiento de diversos trabajadores para el desarrollo de sus deportes favoritos, priorizando aquellas actividades conjuntas con sus compañeros de trabajo. Además, realizó un taller de formación teórico-práctico de hábitos de vida saludable, enfocado a la higiene postural "cuida tu espalda".



- **Gonvarri Metal Structures** (GMS) enmarcado en el programa de Retos Saludables, dirigió a sus empleados diferentes acciones y mensajes relacionados con la importancia del ejercicio físico para fomentar unos hábitos de vida sanos, repartiendo fruta y llevando a cabo actividades deportivas tales como el fútbol sala, pilates y torneo de pádel.



- **Gonvarri Puebla** participó en la 3ª carrera Yakult en las categorías de 5 y 10 km, obteniendo excelentes resultados y compartiendo este evento con sus familias.

- **Gonvarri Polonia** organiza un viaje en canoa para los empleados que quieran asistir como parte de un evento de integración y fomento del deporte. Además 10 empleados participaron en el Campeonato Polaco de Fútbol Indoor de Empresas e Instituciones.



- **Gonvarri Kaluga** (Rusia), participó en competiciones deportivas contra otras plantas de la zona. Además 10 empleados de la fábrica escalaron la cima en el Monte Elbrus, de 5.642 metros de altura sobre el nivel del mar, el pico más alto de Europa. Los alpinistas izaron la bandera de la compañía en lo más alto del monte donde pudieron disfrutar de unas bellas vistas.



- **Gonvarri Colombia**, realizó numerosas actividades encaminadas al bienestar de sus profesionales. Por ejemplo, 17 trabajadores participaron en una clase de aeróbicos y trabajo cardiovascular, mejorando su condición física, coordinación y motricidad,

- **Gonvauto Barcelona**, para fomentar el deporte subvenciona la ropa para los equipos de ciclismo, atletismo y pádel, así como las pistas en las que se juegan los partidos.

Beneficios sociales

Gonvarri 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 (401-2):

- **Seguro médico**, disponen de este beneficio las fábricas de AMG Brasil, AMG Eslovaquia, Gonvarri Argentina, Gonvarri Barcelona (para personal indefinido), GMH Rusia (para empleados a tiempo completo), Gonvarri Kaluga (excepto temporales), Gonvarri SouthCarolina, Gonvarri Portugal (para el empleado y su familia directa, y para directores/gerentes solo cubre sus hijos/as), Gonvauto Puebla, Gonvarri Baja California, Gonvarri Turquía, Gonvarri Alemania, Steel&Alloy UK (para white collar). Además, las oficinas y centros de distribución de GMH en Dinamarca, Holanda y Noruega, y la oficina de GMS Bilbao.
- **Seguro de vida**, disponen de este beneficio todas las instalaciones en España, AMG Brasil, GMH Canrena, GMH Alemania, Gonvarri Kaluga (excepto temporales), Gonvarri Polonia, Gonvauto Puebla, Gonvarri Baja California, Gonvarri SouthCarolina (empleados a tiempo completo) y Steel&Alloy UK. Además, las oficinas y centros de distribución de GMH en Bélgica, Dinamarca, Noruega, Suecia y UK.
- **Seguro de incapacidad/invalidez**, disponen de este beneficio todas las instalaciones en España (con seguro de vida), Gonvarri Kaluga (excepto temporales), Gonvarri Polonia, Gonvarri SouthCarolina (empleados a tiempo completo), Gonvauto Nitra, Steel&Alloy UK (directores y mandos intermedios) y el centro de distribución de GMH Bélgica.
- **Servicio de comedor/tickets restaurante**, disponen de este beneficio las fábricas de AMG Brasil, AMG Eslovaquia, GMH Rusia, GMH Alemania, Gonvarri Argentina, Gonvarri Kaluga, Gonvarri Polonia, Gonvarri Portugal, Gonvarri Colombia, Gonvauto Puebla, Gonvarri Baja California, Gonvarri Turquía, Gonvarri Alemania, Gonvauto Nitra y Steel&Alloy UK. Además, las oficinas y centros de distribución de GMH en Finlandia, Holanda, Suecia y UK.
- **Servicio de transporte**, disponen de este beneficio las fábricas de AMG Brasil, GMH Rumania, Gonvarri Burgos, Gonvarri Kaluga, Gonvarri Portugal (subsidio transporte), Gonvauto Puebla, Gonvarri Baja California, Gonvarri Turquía y Gonvauto Nitra. Además, los centros de distribución de GMH en Noruega y Suecia.
- **Bajas maternidad/paternidad**, disponen de este beneficio las fábricas de Gonvauto Puebla, Gonvarri Baja California, Hiasa, Gonvauto Asturias y sus ingenierías.

Además, las fábricas tienen otros beneficios sociales propios, como por ejemplo:

Alemania, las fábricas de Gonvarri y GMH ofrecen cheques y la posibilidad de vacunación anual contra la gripe. Además, Gonvarri Thuringen entrega bonificaciones económicas para los empleados que no enfermen en cada trimestre "health bonus"; un cupón para "Babythings" por cada nacimiento y bonificación para guarderías, subvenciones para la pensión privada, prestaciones por antigüedad y descuentos para empleados.

Argentina, dispone de seguro médico y ayuda al comedor. Además, entrega presentes por nacimiento, el "día de la Mujer" y, en la comida de Navidad, incluye la cesta navideña y la participación en sorteos.

China, la fábrica de GVS dispone de vivienda para los trabajadores que lo deseen o ayuda a la vivienda y sus gastos (agua, electricidad, etc.) para los que residan fuera de las instalaciones. Además, incluye beneficios para los familiares que durante el fin de semana visiten a los empleados (transporte gratuito, etc.) y ayudas puntuales cuando se casan, bonus anual, tienen descendencia, se produce un fallecimiento, regalos en determinadas festividades, etc.

Colombia, tiene establecido un "Plan de Bienestar Laboral", con un total de 74 iniciativas en 2019 enfocadas en la promoción de ambientes saludables.

Estas iniciativas incluyen actividades de comunicación para mantener los flujos de relación, con información asertiva que permitan que los empleados se actualicen y conozcan los cambios y movimientos organizacionales. Adicionalmente se realizaron campañas y torneos para fortalecer los lazos de unión entre las áreas, por ejemplo: el torneo interno de fútbol, celebración de cumpleaños, la despedida de jubilados, la fiesta de navidad y los lustros de servicios, entre otros, y para celebrar el día de la familia se invitó a visitar el parque acuático. Destacan los "Tesoros Gonvarri" como una fuente de compensación inmaterial de gran valor; durante el año 2019 se canjearon 108 tesoros, destacando: "elije tu horario de trabajo" (53%) y "trabaja desde casa" (41 %).

EE.UU., en 2019 se incluyó un seguro de vida voluntario para empleados e hijos con un importante descuento y los empleados de producción tienen bonificado el tiempo de comida.

Eslovaquia, AMG Senica ofrece café y té gratis, fiesta de navidad y masajes. Gonvauto Nitra celebra la fiesta de navidad con regalos para los empleados.

Finlandia, dispone de tarjetas de deporte y cultura con un importe de 200€/año, para utilizar, por ejemplo, en el pago de la cuota de gimnasio o para ir al museo.

México, en Puebla los beneficios sociales vienen recogidos en el "Plan de Previsión Social para los empleados", en el que se incorporan diversas iniciativas como: vales de despensa, seguro de gastos médicos mayores, fondos de ahorro, ayuda en especie por paternidad/maternidad, becas, seguro de gastos médicos menores, seguro de accidentes, ayuda por matrimonio o defunción.

España se puede contratar de forma voluntaria una póliza privada a través del Plan de Retribución Flexible (PRF), con la que se dispone de los beneficios fiscales establecidos por la Ley. Su distribución en 2019 se resume a continuación.



Además, se entregan regalos/presentes por diferentes motivos como; nacimiento, cesta y comida en Navidad en la que se incluye un sorteo con numerosos premios.

En particular, Burgos dispone de autobús de empresa, Tarragona ofrece a sus trabajadores la posibilidad de disfrutar de las instalaciones del "Estival Park", Gonvarri Barcelona cerro una oferta con una empresa de neumáticos próxima a la fábrica que permitirá a todos los empleados solventar cualquier tipo de incidencia en un breve tiempo, con descuentos aplicables.

En **Baja California** se realizaron diferentes eventos socio-familiares, se dispone de un sistema mensual de incentivos y se entregan becas en especie para primaria, secundaria y preparatoria.

Polonia, dispone de un fondo de prestaciones sociales de la empresa, además de prestaciones en efectivo para vacaciones y otras ocasiones

Portugal, se entregan regalos/presentes por diferentes motivos como; nacimiento, comida en Navidad en la que se incluye un sorteo con premios, cajas de navidad, un regalo para los niños menores de 12 años y un presente en Pascua.

Reino Unido, participa y financia en el esquema "Cycle to work & Life Style Scheme" para la movilidad sostenible.

Rumania, dispone de ayuda bonificaciones tanto por nacimiento, como por fallecimiento y tickets de regalo de Pascua y Navidad

Rusia, Gonvarri Kaluga financia el 50% del gimnasio para empleados. GMH Rusia tiene beneficios por re-colocación y para el uso de transporte propio.

Suecia, GMH Suecia subvenciona el gimnasio a sus empleados y GMH Canrena ofrece masajes para mejorar las condiciones del personal de producción.

Turquía, dispone de un área de descanso con café y té gratuito.

Fondos de pensiones y/o planes de jubilación

201-3

Solo están disponibles en algunos países, bien por obligaciones derivadas de la legislación local o bien por ser compromisos históricos.

En particular disponen de estos de fondos de pensiones en Reino Unido, Alemania, Noruega, Suecia, Holanda, Dinamarca, Eslovaquia y South Carolina, así mismo disponen de planes de jubilación de forma voluntaria en el Reino Unido. Gonvauto Barcelona dispone de un plan de jubilaciones parciales recogido en el Pacto de Empresa 2017-2022.

En cualquier caso, son situaciones muy puntuales y poco relevantes en el conjunto de la compañía.

Conciliación

401-3

Respecto a las bajas por maternidad y paternidad en 2019 corresponden a 107 hombres y 38 mujeres de los cuales el 96% de los hombres y el 84% de las mujeres ya se han reincorporado.

Tesoros de Gonvarri

Estrategia definida en 2019 y basada en una serie de bonos canjeables con los que los empleados administrativos pueden hacer uso de los "tesoros" dependiendo sus necesidades personales.

Los tesoros se dividen en siete categorías:

- 1 Tu familia es lo más importante: medio día libre para celebrar el cumpleaños de los hijos (1 Bono)
- 2 Disfruta de tu grado (1 Bono)
- 3 A tu salud: Chequeo ocupacional anual.
- 4 Tu eres nuestro mayor tesoro: Medio día libre cuando cumplas un tiempo determinado en la compañía (1 Bono)
- 5 Trabaja desde la casa (4 bonos)
- 6 Kit escolar
- 7 Elijo mi horario de trabajo (4 bonos)

En ambos semestres destaca mayoritariamente la categoría "elije tu horario de trabajo", seguido de trabaja desde casa y con un porcentaje menor, cumpleaños de tu hijo y disfruta tu grado. En total se canjearon 69 tesoros y participaron más de 136 personas.





Eficiencia

El Modelo de Eficiencia de Gonvarri Industries está enfocado a incrementar nuestra capacidad de lograr un efecto deseado con los mínimos recursos e impactos en el medio ambiente posibles.

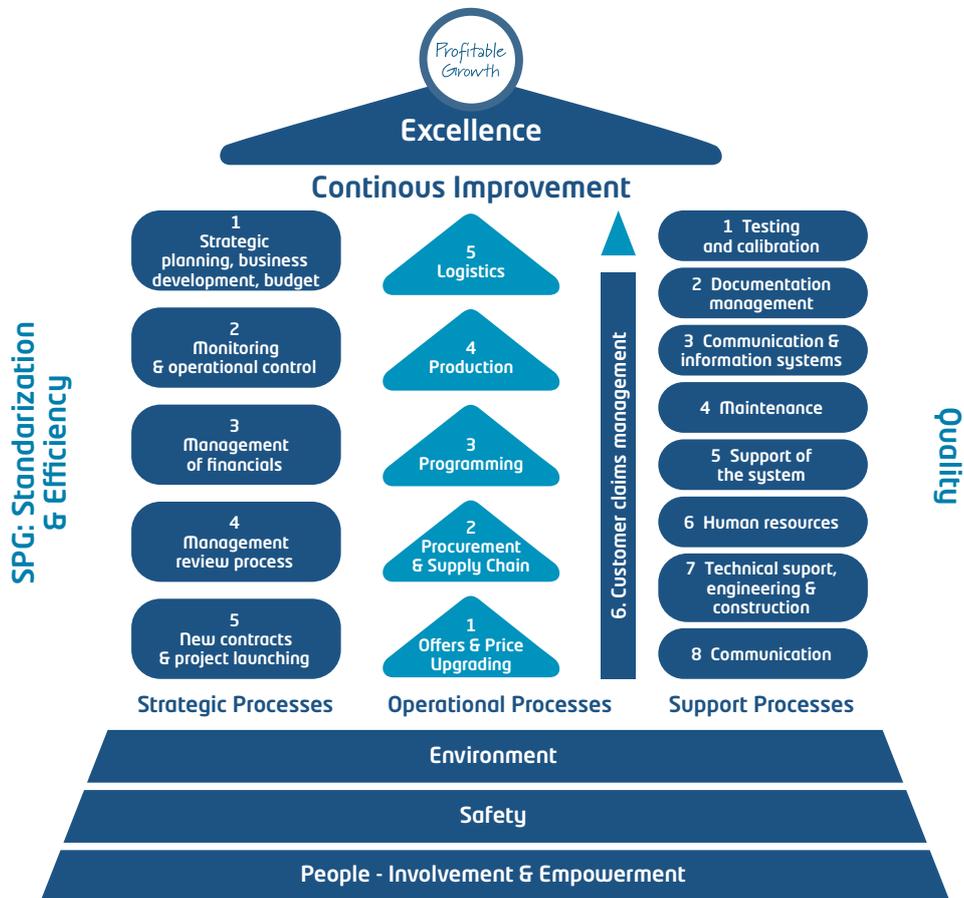
En un mundo cada vez más complejo y competitivo, solo haciendo las cosas cada vez mejor podremos asegurar el crecimiento rentable y sostenible de nuestra organización.

Modelo de Eficiencia

En el marco del actual Plan Estratégico 2019-2021 de Gonvarri Industries, el Eje de Eficiencia está reforzando sus sistemas de mejora continua y de gestión del conocimiento core de la organización mediante acciones coordinadas por SGI (Sistema de Gestión Integrado, fruto de la fusión de las áreas de Seguridad y Salud, Medioambiente, Calidad y SPG/Lean Manufacturing) y BTM (Business Technology Management). El objetivo final es doble:

1. Establecer sistemáticas de trabajo robustas que eviten que esta cultura y know-how se disperse o se pierda, y ponerla a disposición del conjunto de la compañía.
2. Asegurar su mejora continua en el futuro, dotando a nuestros empleados de un marco seguro, respetuoso con el medioambiente y profesionalmente enriquecedor.

A lo largo del capítulo se describe el modelo.



Mecanismos de control: la Auditoría Integrada SGI

Gonvarri Industries mantiene dos sistemas de control del sistema de Eficiencia.

Uno de ellos es la certificación de todos sus centros en los estándares internacionales más exigentes: ISO 9001, IATF 16949, ISO 14001 y OHSAS 18001 (ahora sustituido por ISO 45001).

Adicionalmente, existe una Auditoría Integrada del SGI (Sistema de Gestión Integrado) que obligatoriamente han de pasar anualmente todas las compañías del Grupo.

Creada en 2017, la Auditoría Integrada del SGI sustituye todas las auditorías parciales de sistema, proporcionando una visión global de la situación de cada centro auditado respecto a los estándares internacionales (OHSAS 18001, ISO 14001, IATF 16949, ISO 9001) como a los internos (sistemática de Seguridad y Salud, Índice de Comportamiento Ambiental, metodología TQM y modelo SPG).

La auditoría como tal se realiza en una única semana, en la que el equipo auditor revisa 4.000 ítems. La valoración, cuantitativa y segmentada en 4 niveles de menor a mayor cumplimiento para cada una de las 364 preguntas, convierte el referencial en una verdadero roadmap para alcanzar la Excelencia en todos los ámbitos relacionados con la Eficiencia (Seguridad y Salud, Medio ambiente, Calidad y SPG).

Para fomentar la transversalización de las buenas prácticas y aumentar la homogeneización de nuestros modos operativos, Gonvarri está inmerso en un proceso de regionalización de los auditores: las plantas son auditadas por técnicos certificados de otras compañías, capaces de proponer mejorar a los auditados y de aprender métodos más eficientes. En el 2019 el grado de regionalización alcanzado ha sido del 68%

Región	Rank
Western Europe	88%
Gonvauto Iberia	100%
Metal Structures	19%
Central Europe	63%
NAFTA	88%
LATAM	83%
Asia	0%
Precision Tubes	0%
Material Handling	0%

Durante el año 2019, 27 centros fueron auditados de acuerdo con esta metodología, existiendo un ránking

Región	Rank	Región	Rank
Gonvauto Iberia	1	Galicia	72,5%
Central Europe	2	Polska	71,9%
Gonvauto Iberia	3	Navarra	67,8%
NAFTA	4	Puebla	58,1%
Western Europe	5	Portugal	57,2%
Gonvauto Iberia	6	Gonvauto	56,6%
LATAM	7	Argentina	54,8%
Central Europe	8	Kaluga	54,4%
LATAM	9	Campinas	53,9%
Western Europe	10	Tarragona	53,4%
Western Europe	11	Barcelona	53,3%
Western Europe	12	Burgos	53,2%
Western Europe	13	Valencia	52,4%
LATAM	14	Paraná	49,9%
Metal Structures	15	Gonvauto Asturias	48,2%
Metal Structures	16	Hiasa	45,8%
Metal Structures	17	Colombia	45,4%
Central Europe	18	Thüringen	37,6%
Western Europe	19	SGA Bridge Street	37,1%
Western Europe	20	SGA Newton Aycliffe	37,0%
Western Europe	21	SGA Union Street	36,8%
Western Europe	22	SGA Popes Lane	36,5%
Asia	23	Dongguan	35,1%
Metal Structures	24	Çepas	32,2%
Miscellaneous	25	GCF	26,2%
Central Europe	26	Czech	22,6%
NAFTA	27	South Carolina	17,6%

BTM Procesos clave

A finales del 2019 se estaban desplegando 8 Procesos Clave de nuestro negocio (Compra de Acero, Gestión de Ofertas, Gestión de la Chatarra, Flujos de Aprobación, Riesgo Comercial, Greenfields, Desarrollo de Personas y Notificaciones Operativas), y se encontraban en proceso de lanzamiento en revisión otros 2 (Gestión de Stocks y Relación con Clientes). El total de Procesos Clave previstos es de 16.

En estos Procesos se concentra nuestro conocimiento diferenciador, y su incumplimiento pudiera derivar en un daño económico, operativo o reputacional para la compañía. (102-15). Podemos considerar que ya forman parte de la Cultura Gonvarri Industries.

Para su construcción se han creado 16 grupos de trabajo en los que participan los aproximadamente 150 profesionales de Gonvarri que mejor conocen el negocio, representantes de todos los países, compañías y funciones de la organización. BTM está liderando además el alineamiento de IT con este nuevo esquema.

El proceso de despliegue consiste en formaciones on site realizadas por el equipo Corporativo de BTM, en las que participa todo el personal concernido de cada Compañía. A comienzos del 2021, una vez finalizada la fase de lanzamiento, comenzará a auditarse el grado de implantación. Existe una planificación por el que este proceso se integrará en la Auditoría Integrada SGI antes mencionada.

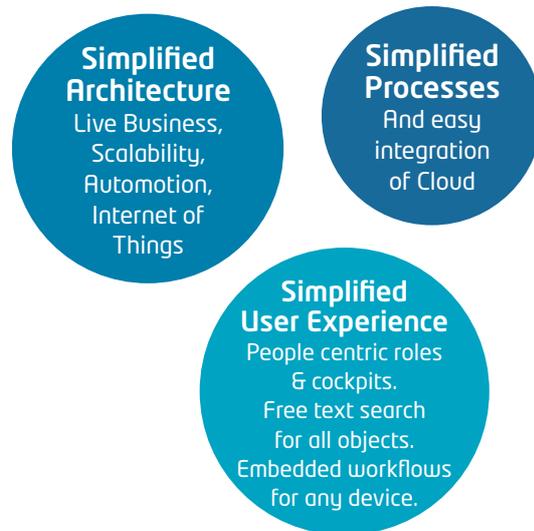
El objetivo para el 2020 es finalizar el despliegue del resto de Procesos Clave, mejorar aquellos en los que se consideren superados por la evolución del negocio y extender el perímetro de aplicación a las compañías recién incorporadas (Gonvarri Material Handling, Flinsa, etc.).

- | | |
|---|--|
| 1 Compras siderúrgicas | 9 Mapa de auditorías |
| 2 Gestión de ofertas | 10 Integración de Brownfields |
| 3 Gestión de la chatarra | 11 Establecimiento de Greenfields |
| 4 Gestión de los stocks | 12 Desarrollo de personas |
| 5 Satisfacción del cliente | 13 Gestión de personas |
| 6 Flujos de aprobación | 14 Roles y responsabilidades |
| 7 Gestión de la caja | 15 Gestión del riesgo de negocio |
| 8 Gestión de riesgos comerciales | 16 Notificaciones operativas |

BTM OneSAP

Desde 1999 Gonvarri Industries viene utilizando en la mayor parte de su organización el SAP/R3 como ERP (Enterprise Resource Planning) principal. El rápido crecimiento de la compañía ha hecho que actualmente existan plantas con otros ERPs distintos, tales como Navision o J.D. Edwards.

En 2019 el Grupo se ha embarcado en un ambicioso proyecto de renovación mediante un Programa a 5 años para reemplazar todos los ERPs actuales por SAP/S4 HANA complementado con otras herramientas (MES, etc.). Se aprovechará esta evolución para sacar partido de lo que este nuevo sistema ofrece:



Las primeras fases están siendo lideradas por el equipo BTM en su papel de intérprete de las necesidades del Negocio, para lo que se han organizado talleres de definición de necesidades en los que ha intervenido personal de toda la organización:

Order to Cash	Source to Pay	Operations	Record to report
Quotation	Supplier management	Stock management	Finance
Orden Management	Sourcing	Production Planning and sequencing	Investments management
Logistic Execution	Contract management	Production execution	Product costing
Invoicing	Replenishment Planning	Quality	Cost controlling and profitability analysis
Collaboration Portal	Request to Pay	Assets Management	Collaboration Portal

Durante el 2020 finalizará la definición del Template y se realizará la implantación del Modelo en una planta piloto, donde se testarán y validarán las soluciones propuestas.

Seguridad y Salud Modelo de Gestión

El modelo de Seguridad y Salud de Gonvarri Industries se basa en el principio de integración de la Seguridad en toda la organización, en el reparto de responsabilidades entre todos los miembros de la línea jerárquica, y teniendo en cuenta los aspectos de seguridad en todas las decisiones que se adopten, así como en todos los procesos y nuevos proyectos que se acometan.

Nuestras iniciativas y medidas han ido evolucionando a lo largo de los años, desde 2007 donde se declaró la Política de Seguridad y Salud por parte del Presidente de la compañía y se comenzaron a establecer indicadores de seguimiento, así como las primeras políticas que aseguraran un cumplimiento de mínimos en la materia. Este compromiso se reforzó en 2011 con el lanzamiento por parte del CEO del plan "Un Paso A delante", en 2014 con el despliegue de un Eje específico de Seguridad y Salud en el Plan Estratégico global de Gonvarri Industries y en 2017 el Plan de Seguridad "Doing Well by Doing Safe".



El 67% de nuestras fábricas están certificadas bajo estándares internacionales de seguridad y salud (ISO 45001/OHSAS 18001). Quedan pendientes las fábricas de Laser Automotiva (Barcelona, Zaragoza y Valencia), Flinsa, las plantas de GMH en Alemania, Rusia y Canrena (Suecia), Gonvarri South Carolina, Gonvauti Nitra y las fábricas de Gonvvama en China. Durante el 2019 y el 2020 las Compañías ahora certificadas en OHSAS 18001 están procediendo a certificarse bajo el nuevo estándar ISO 45001. Destaca la certificación antes del plazo previsto de la División de Gonvauto Iberia (Gonvauto Barcelona, Galicia y Navarra) y la planta de Dongguan en China.

El Modelo de Seguridad de Gonvarri no se conforma con el mero cumplimiento de las citadas Normas internacionales y las distintas legislaciones locales que les aplican a cada planta, sino que va más allá, implantando una serie de sistemáticas y políticas a nivel global con objeto de disponer de una cultura preventiva con identidad propia, mucho más exigente que los citados estándares, en la que la Seguridad sea protagonista principal.

Gonvauto Iberia Certificación ISO 45001

En 2019 se llevó a cabo el proceso de transición de la norma OHSAS 18001 a la nueva norma ISO 45001 en las plantas de Gonvauto Iberia.



Las tres plantas de la División (Gonvauto Barcelona, Navarra y Galicia), consiguieron de forma individual la certificación ISO 45001 por parte del organismo acreditado Bureau Veritas, antes de que la OHSAS 18001 finalice el periodo de validez, en marzo de 2021. Por ello, Gonvauto Iberia es la primera División de Gonvarri Industries íntegramente certificada en esta norma.

Desde Gonvauto Iberia se trabajó durante todo el ejercicio 2019 en la mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, para optimizar la eficiencia del mismo y contribuir en una mejor gestión de los riesgos de Seguridad y Salud lo que permitirá una mayor previsión de los mismos, de cara a sus trabajadores y a la organización.

Destaca como uno de los puntos mejor valorados la participación de estos trabajadores, como parte imprescindible en el proceso de mejora de las plantas y como uno de los aspectos más importantes que ha introducido esta nueva Norma.

Alcanzar este logro ha sido fruto de un trabajo colectivo dentro de la División de Gonvauto Iberia con los equipos multidisciplinares de las tres plantas y con el apoyo de las Direcciones de las respectivas plantas y de la propia Dirección Regional. Con ello, se adelantan al objetivo de la compañía para la certificación de todas las fábricas del grupo en 2020.

Responsabilidades y funciones

Están integradas en toda la estructura organizativa, siendo la Alta Dirección de las plantas los máximos responsables respecto al cumplimiento de los estándares, las condiciones de trabajo de las áreas de trabajo, el cumplimiento de las normas y, en general, la protección de la Seguridad y Salud de las personas que estén presentes en las plantas.

En cada planta existen trabajadores designados para la gestión Seguridad y Salud, con formación regulada en este campo. Según el tamaño y las necesidades de la planta, estos tienen o bien exclusividad para la gestión de la Seguridad y Salud laboral o bien comparten esta actividad con otras.

El control in situ de los riesgos en las operaciones y en los puestos de trabajo, recae en los supervisores y en los responsables de los departamentos como superiores directos de los empleados y personas delegadas en planta.

La labor de vigilancia y control del estado de salud de los trabajadores esta externalizada, apoyándose en servicios médicos según lo disponga la legislación local al respecto.

En 2019 destaca la mayor participación de los Gerentes con el proyecto "One to one", manteniendo numerosas reuniones con los trabajadores para conocer sus inquietudes, lo que permite que permite exponer de manera palpable su compromiso con la seguridad y salud de los trabajadores y recoger sus demandas de forma directa y personalizada.

Este proyecto precisamente trata de fomentar la consulta y participación de los trabajadores en la actividad y la mejora preventiva, pero sobre todo es una de las herramientas donde se materializa la intención de los Gerentes de mostrar un compromiso VISIBLE con la seguridad y la salud de todos los colaboradores que se encuentran en nuestras plantas.

Nuevo Plan de Seguridad y Salud "Doing Well by Doing Safe"

Tras varios años de reducción significativa de la accidentalidad y de mejorar los lugares de trabajo, donde el nivel de riesgos se ha reducido significativamente, Gonvarri decidió en 2017 acelerar la concienciación en materia de Seguridad y Salud por parte de todos sus empleados, sensibilizando sobre la obligatoriedad de aplicar lo que se les transmite en las acciones formativas.



El Plan de Seguridad resultante "Doing Well by Doing Safe" define nuevas medidas relacionadas con la cultura, pero también contribuye a reforzar el concepto "Para > Piensa > Actúa", transmitiendo que una actuación correcta es aquella que se hace pensando en la Seguridad y fomentando el concepto de "Seguridad Compartida" en el que cada empleado no solamente se preocupa por su propia seguridad sino también por la de sus

compañeros, trasladando nuestra común preocupación por la seguridad de todos, aconsejándoles e incluso ayudándoles en sus procesos formativos.

Para su implantación y difusión se desarrollaron numerosas iniciativas, entre las que destacan:

- **Nuevas sistemáticas de gestión** destinadas a aspectos tales como, por ejemplo, el seguimiento tutelado de la parte práctica del proceso de capacitación de nuevos empleados, la evaluación periódica del desempeño en la

seguridad de cada empleado por su superior, el tratamiento y difusión interna en cascada de los "Comunicados semanales de Incidentes" transversalizados por corporativo (tanto en las reuniones Top Gerencia como en los Top 5 de planta), etc.

- **"Safety Tips"**: vídeos interactivos de concienciación sobre los principales riesgos en nuestras actividades.
- **"Chasing risks"**: talleres en líneas y áreas concretas, cuyo objetivo es la participación e involucración de los trabajadores en la identificación de riesgos y el y el fomento del establecimiento de mejoras desde los verdaderos actores de la seguridad que son los empleados.
- **CCTV** circuito cerrado de televisión, enfocado en la utilización de imágenes grabadas únicamente para la para la seguridad, ayudando en la investigación de accidentes e incidentes, y enriqueciendo la formación del personal con la muestra de hechos consumados que suceden con mayor o menor frecuencia mediante imágenes que explican más que la simple explicación de dichos hechos.
- **"One to one"**: para mejorar el por parte de la Alta Dirección de cada centro, con un enfoque a la visualización de los comportamientos y una aproximación siempre asertiva, interactiva y de motivación, y nunca coercitivo.
- **Diagnóstico externo de la cultura preventiva**: obligatorio para todas las plantas. En 2019 se realizó en Burgos y Colombia.

Proyecto CCTV Gonvauto Navarra

Gonvauto Navarra desarrolló con gran éxito el proyecto de instalación de este sistema de seguimiento y control a través de cámaras, liderado por el Departamento de IT en colaboración con otros departamentos, dentro del proyecto Gonvarri 4.0.

El proyecto contó con la colaboración y apoyo de los trabajadores y sus representantes y les permite disponer de una **cobertura a tiempo real de cualquier circunstancia que tenga afectación sobre la seguridad de las personas e instalaciones**. Hay que destacar que Gonvauto Navarra principalmente por su buen desempeño, permaneció durante casi 365 días sin tener accidentes (con o sin baja).

A resultados del proyecto y de los trabajos realizados se extrajeron unas enseñanzas prácticas que son transversales, ya que tienen implicaciones desde los puntos de vista legal, jurídico y de protección de datos, de relaciones laborales, técnico y, como no, preventivo. Por ello, y para compilar todas estas experiencias y cubrir todos los requisitos que



dichos ámbitos exigen, se elaboró un documento (SGI-DOC-130) en el que se establecen las premisas, pautas y requerimientos que habrán de cumplir los futuros proyectos que se desarrollen en el resto de las plantas del Grupo.



- **Incremento de la participación** de los responsables de departamento en las inspecciones de seguridad, la investigación de accidentes, las reuniones mensuales de seguridad y en la elaboración de evaluaciones de riesgos e instrucciones de seguridad.
- **Proyectos de Seguridad en el seno de las iniciativas de Industria 4.0**, como la participación en el diseño de un prototipo extremadamente innovador de carretilla con sensores y pantalla para detección de proximidad de personas y objetos para prevenir atropellos y golpes. El proyecto se diseñó y desarrolló de forma exitosa por parte del equipo Industria 4.0.
- **Nueva matriz de Equipos de Protección Individual** mínimos a utilizar en planta en función de las actividades o puestos desempeñados.
- **Formación avanzada a Gerentes**: con la colaboración de Dupont Sustainable Solutions, se organizaron formaciones especializadas de Liderazgo y Desarrollo de Cultura en materia de Seguridad a los miembros de los Comités de Dirección de las divisiones de Western Europe y Gonvauto Iberia.

- **Safety Stewards**: iniciativa creada en Steel & Alloy y extendida a otras plantas del Grupo.
- **Escuelas de Supervisores** formándoles acerca de la importancia de su posición para alcanzar la meta de "0 daños", explicando que funciones y responsabilidades le son exigidas por la compañía en cuanto al establecimiento y cumplimiento de las normas, la notificación de los sucesos y las anomalías que acontecen en las áreas de trabajo, y la protección de la seguridad del personal propio y ajeno presente en planta.



Asimismo, algunas plantas ya han finalizado el proceso de diseño e implantación de las sistemáticas Lock Out-Tag Out enfocadas a desarrollar de manera segura los trabajos de mantenimiento, revisión, ajuste, etc. en el interior de las líneas mediante la parada consignación, desahogo de energías y señalización de los elementos móviles peligrosos.

Seguimiento y medición

Disponemos de dos plataformas para el seguimiento y medición de todos los aspectos relacionados con la Seguridad y Salud de nuestros empleados y subcontratas:



Plataforma "Sygris-Seguridad y Salud"

Para el seguimiento comparativo donde se consolidan la investigación de incidentes y accidentes que se producen en las plantas, los indicadores proactivos de desempeño y cumplimiento de las políticas del Grupo, y el seguimiento de la mejora continua en todas las plantas del Grupo (incluidas Joint Ventures).

Esta plataforma posibilita a una gran parte de los empleados de la compañía (incluidas todas las Direcciones y cualquier persona que gestione aspectos relativos a seguridad y salud) disponer de datos actualizados de las plantas, tanto absolutos como relativos, sobre la accidentalidad y demás ratios de gestión comparados con periodos anteriores y con el resto de plantas, así como las investigaciones de cada accidente e incidente acontecido o el estado de avance de las acciones correctoras o preventivas detectadas y abiertas para la mejora.

Seguimiento y medición de subcontratas: CTAIMA 2.0

En Gonvarri las medidas, controles y obligaciones establecidas para los empleados, son igualmente aplicables a todas las empresas externas que acceden a nuestros centros de trabajo, ya sean subcontratas, personal de ETTs, contratistas que realizan trabajos ajenos a nuestra actividad, transportistas o visitantes.

Para asegurarnos que antes de iniciar cualquier trabajo, la formación, experiencia y cualificación de cualquier trabajador de la empresa externa es la adecuada y asimismo contrastar el nivel de cumplimiento de la legislación por parte de dichas empresas, se dispone de una herramienta CTAIMA, actualmente aplicable a las plantas de España y Portugal.

En 2019 se actualizó la plataforma con la nueva versión 2.0 mejorando la coordinación e intercambio documental con empresas externas, para garantizar el cumplimiento de los requisitos de información y control permitiendo su acceso a planta en base al cumplimiento lo establecido en nuestras políticas corporativas y en la legislación local por parte de dichas empresas y de sus trabajadores.

Evaluación de riesgos laborales

La "Evaluación de Riesgos Laborales", en la que se identifican y cuantifican los diversos riesgos a los que están expuestos los trabajadores, es actualizada y revisada siempre que los cambios en las condiciones de trabajo o las conclusiones de las investigaciones de incidentes y accidentes así lo requieren.

En 2019 se identificaron 26 puestos de trabajos distribuidos entre Gonvarri Colombia, Turquía, South Carolina y China. Ninguno de los riesgos identificados ha causado enfermedad profesional (403-3).

Además, anualmente se realizan en las plantas simulacros de emergencia para estar preparados ante posibles incidentes que puedan presentarse como incendios, derrames, rescates de personal suspendido en altura, primeros auxilios, uso de dispositivos desfibriladores, y evacuaciones eficientes de centros de trabajo.



Prevención y defensa frente a incendios

El consorcio de aseguradoras Chubb, RSA y ZÜRICH a través del bróker de seguros Willis cubren las eventuales contingencias que pudieran acontecer en cualquiera de las plantas de Gonvarri Industries.

Por ello, en 2019 presentaron el plan de visitas en el que se incluyen las fábricas de Gonvarri Burgos, Gonvarri Barcelona, Gonvauto Barcelona, Hiasa, Gonvauto Thüringen, Gonvauto Puebla, Gonvarri Argentina, AMG Paraná y AMG Campinas, para verificar el estado y condiciones de prevención y defensa contra incendios existente.

El objetivo es minimizar el nivel de riesgo de incendios en cuanto a las medidas y sistemáticas existentes para su prevención, los medios de protección de instalaciones en caso de incidente, y los recursos y organización para atenuar sus consecuencias.

Tras la visita se presentó un informe donde se evalúa el nivel de riesgo existente considerando los factores humanos y técnicos y se efectúan recomendaciones. Los resultados los clasifica en distintos niveles conforme al resultado final ponderado de los distintos factores evaluados.

No se han producido incidencias relevantes y las recomendaciones son puestas en marcha por cada una de las fábricas afectadas, reportando a dicha compañía los Planes de Acción surgidos de los informes emitidos.

Principales indicadores

403-2

En 2019 por primera vez se ha conseguido bajar el Índice de Frecuencia, dejándolo en el 8,6. Durante el año se han producido un total de 102 accidentes con baja y 422 accidentes sin baja.

	Nº ACCIDENTES CON BAJA		Nº ACCIDENTES SIN BAJA	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Personal propio	69	6	283	19
Personal ajeno	27	0	112	8
TOTAL	96	6	395	27

La presencia cada vez mayor de empresas subcontratistas y personal proveniente de Empresas de Trabajo Temporal (sin la misma conciencia y cultura de seguridad que nuestros empleados propios) ha arrastrado a algunas de las plantas a empeorar sus niveles de accidentalidad, siendo mayor el grado de incidencia de esta accidentalidad entre las empresas externas, con un 28% de los accidentes. Es decir, estas empresas externas subcontratistas a las que se recurre para realizar actividades propias y los empleados provenientes de Empresas de Trabajo Temporal, aunque suman muchas menos horas de asistencia, su accidentalidad relativa es bastante mayor, arrastrando los resultados globales que suelen ser mejores entre el personal propio.

Hay que señalar como aspecto positivo que las plantas han conseguido identificar, notificar y analizar 1.040 incidentes sin daños personales, los cuales han resultado muy útiles para el aprendizaje a futuro y la mejora continua.

Durante el último año la gravedad de los accidentes (cuantificada como las jornadas laborales totales relativas perdidas por accidentes de trabajo) asimismo se ha reducido, no habiendo acontecido accidentes especialmente graves. Además, las condiciones de trabajo no suele ser la causa de los accidentes en nuestro Grupo, siendo los comportamientos los que hay que tratar de vigilar y educar.

Hay que señalar que haciendo un análisis de los datos cuantitativos de los accidentes con baja acontecidos 4 compañías acaparan más de la mitad de todos los accidentes con baja totales del Grupo.

Los estudios estadísticos cualitativos globales realizados desde hace años (y reportados trimestralmente a las plantas) nos permiten disponer de un perfil de accidente tipo en Gonvarri, siendo los accidentes en la mano por cortes y golpes por descuidos o despistes los que configuran la mayor parte de los accidentes.



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

	TASA ACCIDENTES CON BAJA			
	PERSONAL PROPIO		PERSONAL AJENO	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Alemania	27	28	45	0
Argentina	19	0	0	0
Brasil	4	0	0	0
Colombia	5	0	4	0
España	10	3	20	0
EEUU	15	0	0	0
Finlandia	15	59	0	0
México	6	0	0	0
Polonia	0	18	0	0
Portugal	32	0	0	0
Reino Unido	2	0	0	0
Rumanía	2	0	0	0
Rusia	5	0	95	0
Suecia	0	0	119	0
Turquía	22	0	17	0
TOTAL	9	5	17	0

Tasa: Accidentes con baja / horas trabajadas por 1.000.000. Los accidentes con baja son 0 en Bélgica, China, Dinamarca, Eslovaquia, Holanda, Hungría, Noruega y República Checa.

	TASA ACCIDENTES SIN BAJA			
	PERSONAL PROPIO		PERSONAL AJENO	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Alemania	61	56	101	385
Brasil	11	0	0	1.353
China	3	0	0	0
Colombia	11	0	28	0
España	76	35	96	256
EEUU	44	0	0	0
Eslovaquia	6	0	0	0
México	12	0	49	0
Polonia	6	0	0	0
Portugal	111	0	134	0
Reino Unido	37	17	103	0
Rusia	9	0	0	0
Suecia	6	0	0	0
Turquía	7	0	0	0
TOTAL	37	15	71	137

Tasa: Accidentes sin baja / horas trabajadas por 1.000.000. Los accidentes sin baja son 0 en Argentina, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Holanda, Hungría, Noruega, República Checa y Rumanía.

Durante el 2019 se identificó 1 caso de enfermedad profesional en personal propio hombre en España. La tasa es de 0,02, por género es de 0,03 en hombres y 0,0 en mujeres (n° enfermedades/ n° horas trabajadas personal propio*200.000). En el resto de los países, no se han producido enfermedades.

Días perdidos por accidente

Los accidentes registrados han significado la pérdida de 2.064 jornadas laborales por accidente, que corresponden en un 90% a hombres y en un 10% a mujeres. 4 compañías acaparan la mitad del total de las jornadas laborales perdidas, y hay que señalar que el 40% de los accidentes con baja ocasionan menos de 4 jornadas laborales perdidas (el 60% menos de 10).

	TASA DÍAS PERDIDOS POR ACCIDENTE	
	HOMBRE	MUJER
Alemania	0,6	0,2
Argentina	0,7	0,0
Brasil	0,3	0,0
Colombia	0,1	0,0
España	0,2	0,0
EEUU	0,2	0,0
Finlandia	0,7	10,3
México	0,3	0,0
Polonia	0,0	0,1
Portugal	2,1	0,0
Reino Unido	0,2	0,0
Rumanía	0,3	0,0
Rusia	0,2	0,0
Turquía	0,2	0,0
TOTAL	0,2	0,2

Tasa: nº días perdidos por accidente / horas trabajadas por 1.000.

En el resto de países la tasa es "0" (Bélgica, China, Dinamarca, Eslovaquia, Holanda, Hungría, Noruega, República Checa y Suecia).

Días perdidos por otras causas

En 2019 se han perdido un total de 53.871 días por absentismo no planificado, que corresponden en un 89% a hombres y en un 11% a mujeres.

	TASA DÍAS PERDIDOS OTRAS CAUSAS	
	HOMBRE	MUJER
Alemania	11	6
Brasil	1	1
China	1	1
Colombia	3	2
Dinamarca	2	2
España	10	10
EEUU	19	0
Holanda	7	7
Noruega	19	33
Polonia	5	5
Portugal	13	10
Reino Unido	2	1
Rumanía	5	7
Rusia	6	3
Suecia	5	1
TOTAL	6	4

Tasa: nº días perdidos por otras causas / horas trabajadas por 1.000.

En el resto de países la tasa es "0" (Argentina, Bélgica, Eslovaquia, Finlandia, Hungría, México, República Checa y Turquía).

Formación y comunicación

Formación

La formación y concienciación es parte fundamental de nuestra cultura en Seguridad. La organización tiene identificadas las necesidades formativas que aplican a cada puesto de trabajo para que cada trabajador que lo desempeñe pueda completar un recorrido formativo completo que le garantice el conocimiento global del puesto. Este recorrido ha de ser actualizado cada tres años.

En 2019 se impartieron un total de 67.385 horas de formación en Seguridad y Salud personal propio, más de 13 horas por empleado. Además se han impartido un total de 12.525 horas de formación en personal ajeno.



El esfuerzo formativo realizado por las plantas en el adiestramiento de su personal y el proveniente de ETTs ha aumentado significativamente este año, lo cual redundará en el conocimiento por su parte de todos los riesgos y normas aplicables en su desempeño habitual y también en la concienciación acerca de la importancia de este aspecto.

Desde hace varios años, involucramos en la concienciación sobre Seguridad no solo a los empleados, sino también a sus familias a través de diversas actividades como: visitas guiadas, concursos de dibujo para los pequeños, jornadas con distintas actividades para la familia, etc.

La formación práctica en planta apoyada por los supervisores y los compañeros además debe complementar la enseñanza teórica, siguiendo la consigna de que la excelencia en seguridad no consiste en actos puntuales sino en un hábito de trabajo.

Este supone un aspecto clave en la gestión de la seguridad que redundará no solamente en el conocimiento de riesgos y normas a aplicar para que cada empleado sepa qué hacer y qué no hacer en cada caso, sino también en fomentar la conciencia de que nuestra compañía exige trabajar de manera segura.

Formación: Il Convenio del metal

Este ejercicio, hemos puesto el foco en el cumplimiento de la formación del "II Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal" (CEM) para las plantas de España, que incorpora como principal novedad el establecimiento de una formación mínima en materia de prevención de riesgos laborales y reciclaje e incluye la formación tanto de trabajadores del área de producción y/o mantenimiento como de Directivos, personal de Administración.

Para ello, las plantas (incluidas las oficinas centrales de Madrid) recurrieron a la contratación de cursos de formación con proveedores homologados.

En el caso de personal Directivo y de oficinas estos cursos (de 6 horas en su caso) se han podido realizar online a través de plataformas diseñadas al efecto, en la que se cubre el temario reglamentario:

TEMARIO DE LOS PROGRAMAS FORMATIVOS

Personal Directivo

A. Integración de la prevención en la gestión de la empresa

- La seguridad del producto.
- El manual (política, procedimientos, planes, etc.).
- Integración con los diferentes sistemas (calidad y medioambiente). Gestión total.
- Las auditorías internas.

B. Obligaciones y responsabilidades

- Funciones, obligaciones y responsabilidades.

C. Organización y planificación

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de riesgos.
- Planificación de la prevención.
- Sistemas de control sobre los riesgos existentes.
- Modalidades preventivas.
- Tipos de riesgos. Factores psicosociales.

D. Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención

- Los costes de los accidentes de trabajo.
- Métodos de cálculo de los costes de los accidentes.

E. Legislación y normativa básica en prevención

- Introducción al ámbito jurídico.
- Legislación básica y de desarrollo.

F. Seguridad vial

Personal de oficinas

A. Definición de los trabajos

B. Técnicas preventivas

- Pantallas de visualización.
- Medidas de emergencia. Conocimientos básicos.
- Primeros auxilios, mantenimiento de botiquín, etc.

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas

- Mobiliario adecuado frente a los riesgos posturales y ergonómicos, etc.
- Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.
- Observar y conocer los riesgos y las medidas preventivas necesarias.
- Conocimiento del entorno del lugar de trabajo, iluminación, ambiente de trabajo.

D. Derechos y obligaciones

- Marco normativo general y específico.
- Divulgación y participación.

E. Seguridad vial

La formación para el personal de oficina incidirá, entre otros, en los riesgos derivados del uso de las pantallas de visualización de datos (PVD), de posturas incorrectas, de la fatiga mental y visual, riesgos de incendios, y de contactos eléctricos, así como sus correspondientes medidas preventivas. Asimismo, se incidirá en los aspectos de seguridad vial, en particular, si la acción formativa está orientada a empleados del área comercial de la empresa.

Las plantas se encuentran en fase de cumplimiento de lo establecido en este Convenio siguiendo los plazos que se establecen en el mismo de manera desigual.

Comunicación y consulta

En Gonvarri Industries 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.

Mensualmente se reúne la Gerencia de cada planta con el Comité de Dirección para hacer un seguimiento del Sistema (objetivos, Programas, Planes, inversiones, indicadores, etc.) y priorizar los aspectos más relevantes de forma rápida, transparente e integrada. Asimismo, se realizan reuniones diarias de 5 minutos de los grupos de trabajo donde el primer tema a tratar es siempre la Seguridad.

Por otra parte se habilitan canales de participación para los trabajadores que aportan su conocimiento de las tareas para planificar e implantar mejoras de seguridad y ergonómicas en los puestos de trabajo e instalaciones, tales como las Ideas de Mejora en Seguridad, Chasing Risks, etc.

En función de las características y cultura de cada país, se realizan reuniones periódicas de seguimiento con los representantes de los trabajadores. En las plantas españolas trimestralmente se celebran las reuniones del Comité de Seguridad y Salud. La constitución y el número de Delegados de Prevención en España está constituido conforme a la legislación aplicable (Capítulo V de la Ley 31/1995 de PRL), siendo un comité paritario y compuesto a partes iguales por la parte social y por personas designadas por la empresa.

En el resto de los países, al no ser un requisito legal en todos los casos, sus características responden a las necesidades locales, aunque su objetivo es siempre tratar los aspectos relacionados con la seguridad y salud y la mitigación de los potenciales riesgos o accidentes laborales entre cualquier persona que se encuentre en los centros de trabajo, cubriendo el 100% de los trabajadores (403-4).

Todas las plantas disponen de delegados de prevención, cuya composición se resume a continuación (403-1):

REPRESENTANTES			
Alemania	28	Holanda	2
Argentina	10	México	8
Brasil	30	Polonia	7
China	39	Portugal	8
Colombia	8	Reino Unido	35
Dinamarca	2	Rumanía	8
España	58	Rusia	5
EEUU	6	Suecia	6
Eslovaquia	6	Turquía	11
		TOTAL	277

Por su tamaño y/o actividad (centros de distribución), no son de aplicación estos comités en Bélgica, Finlandia, Hungría, Noruega, y República Checa.

Jornadas Seguridad y Salud en Barcelona



Durante los días 2, 3, y 4 de julio se celebró una reunión de los Coordinadores de Seguridad y Salud del Grupo en Barcelona, que versó principalmente sobre los siguientes puntos:

- Formación por consultor externo sobre la nueva Norma ISO 45.001, con el objetivo de certificar las fábricas en 2020.

Esta formación quedó complementada con la exposición por parte del Grupo de Trabajo de Gonvauto Iberia de su experiencia en la implantación y certificación del cumplimiento de dicha Norma en sus plantas.

- Repaso de los puntos clave del Plan Doing Well by Doing Safe, así como las No Conformidades y demás aspectos recurrentes detectados en las auditorías internas realizadas en las plantas en los últimos años.

- Exposición de las Buenas Prácticas de mejora de cultura en Seguridad y Salud implantadas en cada planta, así como otros aspectos que puedan ser de interés tanto relativas al Sistema como a la mejora de las instalaciones. Se incluye trabajo en grupo a través de la celebración de un Taller disruptivo desarrollado por el Project Manager de los Proyectos Industria 4.0., con ideas enfocadas a paliar y disminuir los riesgos existentes en las instalaciones, haciendo que los peligros que tenemos dejen de serlo en un futuro a medio plazo, y manteniendo el foco en los peligros más acuciantes (puentes grúa, carretillas, máquinas, etc.).
- Conocer in situ las plantas de Gonvarri Barcelona y de Gonvauto Barcelona.

Medio Ambiente

Enfoque a gestión

El compromiso de Gonvarri con el medio ambiente arranca con la certificación del Sistema de Gestión Ambiental bajo el estándar ISO 14001. Actualmente están certificadas el 69% de nuestras fábricas. Están pendientes de certificación las fábricas de Laser Automotive (Barcelona, Zaragoza y Valencia), las plantas de GMH en Alemania, Rusia y Canrena (Suecia), Gonvarri South Carolina, Gonvauto Nitro y las fábricas de Gonvama en China.

Para cubrir la materialización de posibles riesgos ambientales, en Gonvarri Industries realizamos provisiones financieras y disponemos de garantías para cubrir la ocurrencia de riesgos ambientales en los seguros que tiene contratados:

- Seguro de Responsabilidad Medioambiental
- Cobertura de Responsabilidad Civil por Contaminación Súbita y Accidental en la póliza de responsabilidad Civil General.

Durante 2019, no ha sido necesaria la activación de las garantías de la Póliza de Responsabilidad Medioambiental que el Grupo tiene contratada.

Análisis de riesgos ambientales en Hiasa

Conforme establece la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental y las Ordenes ARM/1783/2011 y APM/1040/2017 derivadas de la misma, es obligatoria la presentación de un análisis de riesgos medioambiental (ARM) para las actividades clasificadas como nivel de prioridad 2, antes de 30 de octubre de 2019.

En España en esta categoría solo está clasificada la fábrica de Hiasa, cuya gestión se realiza siguiendo las pautas establecidas en su Sistema de Gestión Ambiental certificado.

Para presentar el correspondiente ARM, se contrató una empresa externa especializada, que tras un minucioso análisis de sus instalaciones, la correspondiente valoración del riesgo ambiental y las medidas de reparación primaria y compensatoria, concluye que "la cuantía de la garantía obligatoria sería de 1.154.743,95 euros, cantidad que está entre los 300.000 y 2.000.000 de euros, por lo que al estar el operador certificado por el sistema de gestión medioambiental UNE-EN ISO 14001 está exento de constituir dicha garantía financiera obligatoria".

Además, dentro del compromiso por medir correctamente y minimizar el impacto de nuestras actividades, se están desarrollando iniciativas con dos ejes de actuación: gestión avanzada del riesgo ambiental y enfoque ciclo de vida.

Gestión Avanzada del Riesgo Ambiental

Con objeto de adoptar una posición proactiva y preventiva ante los impactos ambientales, Gonvarri comenzó a desplegar en 2017 una nueva metodología de reporte ambiental, basada en el software "Sygris-Medio Ambiente", con los siguientes componentes:

- **Informes de Incidentes:** se han comenzado a notificar los incidentes ambientales parametrizados por causa origen, naturaleza, localización específica por máquina y área relevante. Un posterior análisis objetivo de la recurrencia específica de máquina y/o zona, nos facilita la adopción de soluciones preventivas que eliminen o mitiguen su impacto.
- **Emisiones de agua y aire:** se monitorizan todos los valores de las analíticas, las cuales se comparan con vertidos y/o emisiones equivalentes de otras plantas del grupo, lo que nos permite observar tendencias y transversalizar las mejores prácticas disponibles internamente.
- **Relación de consumibles con residuos como control del riesgo:** los ratios generados por estos consumibles permiten determinar si los incidentes informados fueron todos los que sucedieron.
- **Informe centralizado del requisito legal del registro de residuos:** este registro además de proporcionarnos información de cantidad de residuos generados también permite conocer el coste total de su gestión.

Indicadores de Desempeño Ambiental

Gonvarri monitoriza los impactos ambientales derivados de su actividad a través de diversos indicadores que miden su desempeño ambiental, lo que le permite medir su evolución e identificar oportunidades de mejora.

• Agua y vertidos

Salvo algunos procesos puntuales, nuestra actividad no requiere agua para su funcionamiento, por lo que presenta bajos consumos. Sin embargo, al ser el un recurso natural esencial y cada vez más escaso, se monitoriza con el fin de conseguir un uso sostenible del mismo.

En 2019 el consumo total fue de 331.677m³. El agua consumida procedió en un 85% de la red y el 15% restante de fuentes subterráneas. El consumo fue mayoritariamente industrial (86%), seguido del uso sanitario (9%) y riego de zonas verdes (5%).

Indicar que ninguna fuente de agua se ha visto afectada significativamente por la captación de agua en la compañía (306-5).

Respecto al vertido, se estima un total de 243.004m³ de vertido, de los cuales el 86% se vierte en la red de saneamiento, el 13% en cauces (rio, mar, etc.) y el 1% en fosa séptica (306-1).

Además, en 2019 se han producido un total de 47 derrames no significativos, todos ellos adecuadamente gestionados que no han producido ningún daño al entorno (306-3).

- Residuos
306-2



Los residuos producidos en nuestras instalaciones están adecuadamente segregados, monitorizados, identificados, almacenados y gestionados a través de gestores autorizados.

En Gonvarri Industries se producen un total de 335.876 toneladas de residuos, donde la mayoría son no peligrosos (93%).

	RESIDUOS TONELADAS
Residuos no peligroso	312.230
Residuos peligrosos	23.646
TOTAL	335.876

Del total de **residuos no peligrosos** producido, destaca la chatarra con el 97,6% del total, seguido de la madera, plástico y el papel y cartón conjuntamente con 1,8% y el 0,6% restante con residuos de mezcla, tablex, orgánicos y de construcción, entre otros.

Respecto a la retirada y eliminación de los residuos no peligrosos, prácticamente el 100% son gestionados a través de gestores autorizados para su reciclado (excepto los orgánicos que suponen el 0,1%).



Respecto a los **residuos peligrosos**, estos suponen el 7% del total y, salvo el aceite, provienen en su mayoría de las fabricas con procesos de galvanizado, decapado y pintura, donde el cloruro ferroso del decapado supone el 80%, seguido del cloruro ferroso con zinc del galvanizado con el 15% y el 5% réstate lo componen las cenizas y matas de galvanizado, material absorbente, envases, y restos de pintura. Además, se han producido un total de 4.891 m³ de aceite.

Respecto a la retirada y eliminación de los residuos peligrosos, el 100% son gestionados a través de gestores autorizados para su tratamiento y/o deposito en vertedero.

Concurso para el fomento de la educación medioambiental



En las fábricas de Gonvauto Barcelona y Navarra se celebró el concurso **"Crear en familia"**, en el que participaron los más peques con el objeto de fomentar la educación medioambiental y la creatividad unida al trabajo en familia.

Los trabajos consistieron en diseñar una campaña mediante un cartel y un dibujo que incluya un lema o mensaje escrito relacionado con "que podemos hacer para cuidar el medio ambiente", o para que mis padres trabajen más seguros.

Se sortearon una Tablet de 10 pulgadas y una consola Nintendo New Switch en cada planta y a todos los participantes se les entregó un regalo sorpresa consistente en una taza personalizada con el dibujo de cada participante.

Los dibujos fueron publicados en el calendario anual de la compañía y se seleccionaron dos de ellos para incluir en vasos de papel para las plantas de Gonvauto Iberia.

Enfoque Ciclo de Vida: Economía circular

Parte 1: El rol de nuestros productos en la economía circular

El acero es un material fundamental en nuestra sociedad y el principal componente de todos los procesos, representando el 99% de sus consumos totales.

En Gonvarri creemos en la determinante contribución del acero al crecimiento socioeconómico mundial y al desarrollo de modelos de producción más sostenibles, así como en la "Economía Circular", concepto que está llamado a ganar importancia en los próximos años. Así lo confirman las últimas señales enviadas desde las instituciones internacionales, y en concreto desde la Unión Europea.



Diseño e innovación: reduciendo el peso y la cantidad de material utilizado

Los nuevos aceros de alta resistencia han permitido reducciones de peso entre un 25% y un 40% en las tres últimas décadas, con los correspondientes ahorros en energía y emisiones.



Puede ser reutilizado o reconvertido de múltiples maneras. Es el material más reciclado del mundo

Los ratios de reutilización tienen un gran potencial de seguir creciendo gracias al diseño, el reciclaje y el aumento de la eficiencia, ya que no pierde sus propiedades. Nuestros productos de acero y aluminio son prácticamente 100% reciclables y la chatarra tienen un importante valor en el mercado.

Por cada tonelada de acero que se recicla la industria siderúrgica se ahorra cerca de una tonelada y media de mineral de hierro, un 85% de agua, un 80% de energía y un 95% de carbón y todas sus correspondientes emisiones asociadas

(Fuente: UNESID).

El sistema económico necesita pasar del actual modelo lineal, en el que los productos se fabrican a partir de materias primas y se desechan después del uso, a modelos circulares donde los productos tienen la capacidad de ser reparados, reutilizados, reciclados y devueltos.

La industria del acero lleva un tiempo trabajando en esa dirección y en Gonvarri, creemos que el acero se está situando como un material con alto potencial de circularidad mostrando grandes ventajas respecto a otros materiales:

El acero representa grandes ventajas respecto a otros materiales:

CONSUMO ACERO Y ALUMINIO (301-1)		
	ACERO TONELADAS	ALUMINIO TONELADAS
Alemania	327.508	939
Argentina	42.167	0
Brasil	581.496	0
China	148.288	280
Colombia	18.150	0
España	2.784.418	1.273
EE.UU.	160.259	1.879
Eslovaquia	301.536	273
México	280.479	452
Polonia	214.142	6
Portugal	182.686	5
Reino Unido	287.009	82
Rep. Checa	7.811	-
Rumanía	16.747	-
Rusia	96.496	-
Suecia	2.869	0
Turquía	48.256	-
TOTAL	5.500.316	5.188

Parte 2: Una transición basada en 5 elementos transversales

Además de desarrollar y difundir una visión circular en la organización, se han identificado cinco elementos concretos en los que Gonvarri intenta apoyarse para realizar una transición progresiva hacia la economía circular:



Pensamiento y diseño sistémico

Los procesos de diseño necesitan apoyarse en conceptos circulares integrando la totalidad del ciclo de vida de materiales y productos con el objetivo de alargar la vida útil y facilitar la futura reutilización de los mismos.



Priorizar el uso de energías y recursos renovables

Incentivar el uso eficiente de materiales y energías renovables y no tóxicos.



Aprovechar todo el potencial de los residuos y extender la vida útil

Maximizar la vida útil de los recursos e intentar aprovechar los residuos como fuente de generación de productos secundarios.



Apoyarse en la tecnología digital

Incorporar nuevas tecnologías que permitan la medición, seguimiento y optimización del uso de los recursos y la conectividad entre las distintas partes de la organización y los distintos actores de la cadena de valor.



Colaborar

Identificar posibles sinergias y colaboraciones con otras empresas o instituciones que permitan encontrar soluciones para fomentar el crecimiento económico reduciendo los impactos ambientales al mismo tiempo.

Parte 3: Circularidad en Gonvarri Industries

En Gonvarri, en vez de enfocar la Economía Circular como un objetivo final, queremos utilizar el concepto como una herramienta que nos guíe hacia una mejora continua de nuestros procesos productivos y una mayor responsabilidad ambiental.

Las propuestas abarcan la totalidad del ciclo de vida, desde la producción y el consumo a la gestión de residuos, incluyendo el mercado de materias primas secundarias.

1 Gestión integrada de la chatarra

Gonvarri cuenta con un sistema integrado en todas las plantas del grupo para la recopilación, recogida y valorización centralizada del acero descartado en producción.

La cantidad de acero descartado es muy variable dependiendo del tipo de planta y producto fabricado.

Gracias a un eficaz sistema centralizado, se consigue recolectar y valorizar el 100% de la chatarra descartada en producción, que se reintroduce posteriormente en la cadena de valor, fomentando así la producción de acero a partir de material reciclado lo que supone un ahorro significativo de materias primas y emisiones.

En 2019 se gestionaron un total de 304.744 toneladas de chatarra.

2 Compras de acero reciclado

La industria del acero está viviendo importantes cambios en los últimos años. Las expectativas de futura escasez de materias primas y la creciente disponibilidad de chatarra, entre otras razones económicas, están fomentando un mayor uso de hornos eléctricos para fabricar acero a partir de acero viejo. En Gonvarri una parte significativa del acero utilizado en nuestros procesos está compuesto por material reciclado.

Extrapolando los datos analizados en dos de nuestras principales plantas en España, estimamos que aproximadamente el 20% del acero utilizado en el grupo proviene de la siderurgia eléctrica y el resto de la siderurgia convencional. Por otro lado, considerando el origen del acero, se estima que en siderurgia eléctrica el 100% es chatarra (reciclado) y 20% en siderurgia convencional provienen de chatarra.

Con todo ello, estimamos que el 36% del acero utilizado en el grupo es de origen reciclado que, sumándolo a la eficaz gestión de nuestra chatarra, favorece el desarrollo de una cadena de valor del acero más circular.

3 Reutilización de productos secundarios externos

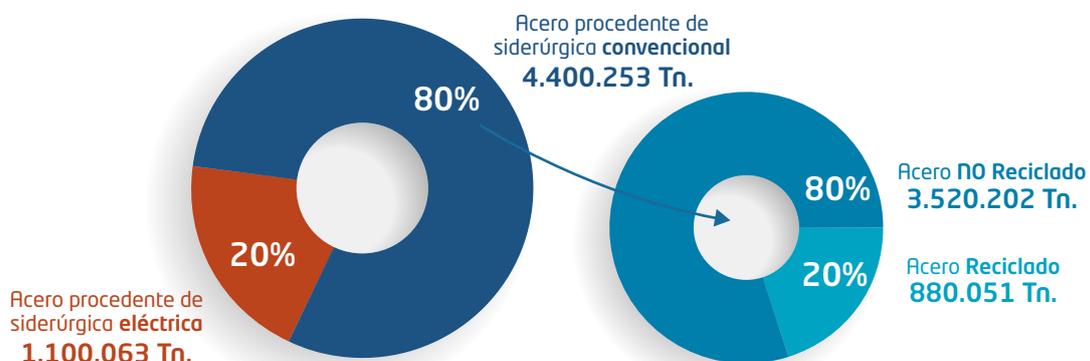
Después de meses de análisis, se inició la colaboración entre Gonvarri Tarragona, Gonvarri Burgos e Hiasa con la compañía Dupont Ibérica, para reutilizar el ácido clorhídrico residual que Dupont genera en sus procesos y aprovecharlo para los procesos de decapado y galvanizado de Gonvarri.

En 2019, después de complejas pruebas de compatibilidad, se puso en marcha esta colaboración que ha aportado importantes disminuciones en costes e impactos ambientales para ambas empresas.

Conforme los datos disponibles del proceso de decapado y galvanizado, desde su implantación el pasado ejercicio, se estima una reducción del gasto respecto al coste de ácido en €/Tn procesada de acero del 51% con respecto a 2018. Por el contrario, se incrementó en un 9% el gasto del tratamiento de ferroso (residuo) en €/Tn procesada de acero, ya que se requiere el doble ácido por su mayor concentración (17%) y menor rendimiento que el ácido comercial (32%).

**Total producto
5.500.316 Tn.**

**Acero origen reciclado 1.980.114 tn. (36%)
Acero origen no reciclado 3.520.202 tn. (64%)**



4 ACV: Nuestros productos

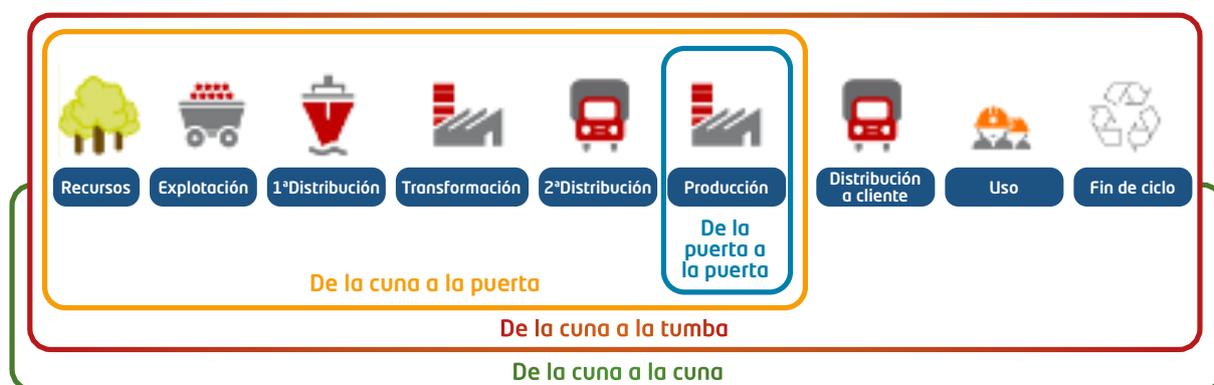
La Unión Europea a través del “Pacto Verde” (“NewGreen Deal”) establece las líneas maestras de actuación en los próximos años, para alcanzar la neutralidad climática 2050.

El Régimen de Comercio de Derechos de Emisión de la Unión Europea (RCCDE) fue el primer gran régimen de comercio de derechos de emisión de GHG en el mundo, en el que los derechos de emisión se subastan o se asignan de forma gratuita, y pueden negociarse posteriormente. Si la emisión excede lo permitido por sus derechos de emisión, se procede a la compra de estos derechos a terceros. Por el contrario, si una instalación ha tenido un buen desempeño en la reducción de sus emisiones, puede vender sus créditos sobrantes. Esto permite que el sistema encuentre las formas más rentables de reducir las emisiones sin una intervención significativa del

gobierno. El año pasado las cuotas de emisión aumentaron hasta el 600% de su valor. Si la industria agota sus cuotas de CO₂, el precio del acero podría subir más de 60 euros por tonelada en Europa (Fuente: RCDE UE).

Para disponer de información completa y rigurosa sobre el impacto de nuestros productos, en 2019 se han culminado dos complejos estudios sobre la Huella de Carbono de Producto (CFP o Carbon FootPrint) en las divisiones de Vial y Solar.

En ellos, se analizó toda la vida útil de producto, incluyendo su reciclaje final (cradle-to-cradle) con la metodología ISO/TS 14067 que especifica los principios, requisitos y directrices para la cuantificación y comunicación de la huella de carbono de un producto (CFP) en base a las Normas Internacionales de evaluación del ciclo de vida (ISO 14040 e ISO 14044) para su cuantificación.



Terminología relacionada con el alcance de un ACV

Este estudio es especialmente interesante, ya que muestra el menor impacto de la valla de carretera de acero frente a nuestro principal competidor, la valla de seguridad de hormigón.

- **Valla de hormigón:**

En función de sus dimensiones la valla de hormigón requiere prácticamente 2 m³ de hormigón para construir un bloque que cubra 6 metros lineales de carretera (no se incluyen los posibles desperdicios durante el proceso de producción) y unos 30 kg. de barras de refuerzo de acero por cada m³. Con esta información y conforme a los datos extraídos de los informes de huella de carbono de la construcción, la huella de carbono por m³ de Hormigón HA-35 para forjados in situ pretensados es de 274 kg. de CO₂ y el kilogramo de Acero B-500 en barras de refuerzo es de 3,04 kg. de CO₂ (O. Liébana, 2015). Lo que muestra que la huella de carbono de la valla de hormigón de 6 metros es de 730,4 kilos de CO₂ que equivale a 122 kilos de CO₂ por metro lineal (no incluye desperdicios).

- **Valla de acero:**

La valla de acero de Road Steel Engineering pesa alrededor de 30 o 40 kg. por metro lineal dependiendo si es bionda o trionda, esto significa que por cada metro lineal de valla de acero la emisión de CO₂ está entre los 38 y 51 kg.

Con este comparativa podemos decir que la huella de carbono (CFP) de la **valla de acero es 3 veces inferior a la de la valla de hormigón.**

Este cálculo también puede utilizarse para la toma de decisiones en la industria y en organizaciones gubernamentales o no gubernamentales (por ejemplo, planificación estratégica, establecimiento de prioridades, diseño o rediseño de productos y procesos).



5 Proyecto de reducción/eliminación del plástico

El plástico está presente de forma constante en nuestras vidas y por sus características presenta múltiples beneficios ya que es muy versátil, ligero, con alta resistencia a la corrosión, bajo coste, etc., por lo que tienen múltiples aplicaciones.

En cuanto a su producción, en torno al 40% son artículos de un solo uso. Asimismo, solo el 14% de los plásticos se estima se reciclan de manera efectiva, lo que significa que el 86% restante permanece en el planeta. Es un material que el Planeta no puede digerir.

Los residuos plásticos son un problema global que contaminan nuestros océanos, colmatan los vertederos, entran en la cadena alimenticia de los peces y, a través de esta, dañan la salud humana.

Asimismo, la UE presentó en 2018 su nueva Estrategia de Plásticos en Europa, que sienta las bases para una nueva economía del plástico más sostenible. Entre sus objetivos está la eliminación del plástico de un solo uso, convertir todos los envases de plástico del mercado de la UE antes de 2030 en envases reciclables o reutilizables, reducir el consumo de plásticos de usar y tirar y restringir la utilización deliberada de los microplásticos.

Con ello, se fomenta la innovación en los envases de plástico, se incrementa la demanda de plástico reciclado o su sustitución por otros materiales y se impulsa su correcto reciclaje.

Por ello, Gonvarri Industries adquiere el compromiso de eliminar/sustituir paulatinamente el plástico en sus centros de trabajo y mejorar su gestión, a través del proyecto “#Unplastic: Lucha frente al plástico 2020-2021”.

Para ello en 2019 se definieron una serie de acciones concretas, que incluyen el plástico en oficinas y en fábricas, basados en tres ejes de actuación:

- **Compras:** sustitución en origen donde se disponga de alternativas fáciles y económicamente viables.

- **Gestión:** correcta gestión del 100% de los plásticos no sustituidos para su reciclado.
- **Comunicación, voluntariado y buenas prácticas:** que contribuyan a concienciar a todos los empleados y colaboradores a través de un programa de comunicación interna y externa, el diseño y entrega de manuales de buenas prácticas, y la realización de acciones de voluntariado, que contribuyan a la limpieza del planeta (playas, ríos, etc.).

Para su lanzamiento se ha definido un piloto en la división de Gonvauto Iberia (las fábricas de Gonvauto Navarra, Barcelona y Galicia), para extender posteriormente al resto del Grupo.

Durante el primer cuatrimestre de 2020 se implantarán las acciones necesarias para:

- Eliminar el 100% del plástico de un solo uso en oficinas (vasos, botellas, etc).
- Mejorar la gestión selectiva, de aquellos materiales plásticos de oficina (material de escritura, carpetas, etc.), cuya sustitución no se pueda acometer en la actualidad.
- Eliminar el plástico de los servicios de catering.
- Iniciar la comunicación y dialogo con los principales proveedores con el fin de sustituir aquellos embalajes plásticos por otros materiales más fácilmente reciclables y con menor impacto, ya que es el residuo plástico más relevante.
- Iniciar la comunicación y dialogo con los principales clientes para eliminar, donde sea posible (en función del tipo de formato, distancia, etc.), los embalajes plásticos utilizados en el envío de los productos terminados.
- Mejorar la segregación del plástico en función de su reciclabilidad y disponibilidad de gestores autorizados para su recogida.

En la próxima Memoria comunicaremos el resultado de este proyecto.

Eliminación del plástico en Gonvauto Navarra

Gonvauto Navarra está plenamente concienciada en la minimización de su impacto ambiental. En esta línea destacamos dentro de las buenas prácticas encaminadas a la reducción de plásticos la realizada con su principal cliente Volkswagen Navarra.

VW Navarra se ubica próximo a Gonvauto, por lo que la entrega de formatos se realiza directamente en camiones, no requiriendo ningún otro medio de transporte adicional, lo que simplifica el transporte.

En un primer momento, todo el material que se suministraba a VW Navarra estaba embalado con plástico. En colaboración con el cliente, se realizaron una serie de pruebas y análisis para su eliminación, con un resultado muy positivo, ya que no se produjo incremento en el número de piezas defectuosas, a pesar de la incertidumbre inicial.

Por ello, Gonvauto Navarra suministra a VW todas las piezas exteriores, todos los armazones de los elementos móviles y otras piezas interiores, hasta completar su capacidad, sin ningún tipo de envoltorio.

Esto nos ha permitido desde finales de 2001 un beneficio mutuo. Por un lado, Gonvauto Navarra redujo en torno al 94% el uso de plásticos para los formatos entregados y, por otro, Volkswagen Navarra se ahorra el coste de su reciclado, reduciendo el impacto ambiental en ambas compañías.



Calidad y clientes

El éxito de Gonvarri se basa en su capacidad para identificar y satisfacer las necesidades de sus clientes. La piedra clave es la certificación de todas nuestras compañías en los sistemas de gestión de la calidad IATF 16949 (Auto e Industria) o ISO 9001 (Estructuras Metálicas).

Durante el 2018 ha finalizado la certificación de los centros de Gonvarri (excepto Metal Structures y Gonvarri Material Handling) en el nuevo estándar Auto IATF 16949, mucho más exigente en la identificación y mitigación de riesgos.

Respecto al etiquetado de productos (formatos de acero y aluminio), las obligaciones se centran en poder suministrar los datos necesarios para una adecuada trazabilidad y una correcta definición de sus características (espesor, recubrimiento, etc.). En cualquier caso, por sus características nuestros productos no presentan ningún riesgo químico o ambiental (417-1).



Pero Gonvarri va más allá en el objetivo de mejorar los niveles de servicio. A tal fin, durante el 2019 se ha lanzado una serie de iniciativas tendentes a crear una cultura proactiva de la calidad:

- Inicio del despliegue de TQM (Total Quality Management) en plantas Auto, promoviendo la Planificación Avanzada de la Calidad del Producto (APQP) en los nuevos proyectos, reforzando el control de la calidad del proceso y estandarizando las mejoras prácticas en la respuesta a los incidentes.
- Proyecto Plan de Control, con la creación de 5 planes estándar para longitudinal, transversal, blanking, recepción y expedición.
- Proyecto AMFE estándar, a partir de los trabajos de un grupo multidisciplinar.

En el año 2019 se ha firmado con nuestro principal cliente un Protocolo de Calidad que servirá de marco de referencia para las relaciones entre los Centros Gonvarri y los del cliente. Durante el 2020 se realizarán presentaciones y talleres conjuntos a lo largo de todo el Mundo con la finalidad de que los equipos locales entiendan el acuerdo y adopten su operativa en un clima de estabilidad y transparencia.



SPG Sistema de Producción Gonvarri

Basado en el Toyota Production System (TPS), el Sistema de Producción Gonvarri (SPG) es el programa de Lean Manufacturing de Gonvarri.

En ese sentido, no es únicamente un conjunto de herramientas o un método estructurado para alcanzar nuestros objetivos, sino una filosofía, una cultura de mejora continua que se fundamenta en la implicación de todos los equipos, así como en una comunicación fluida entre ellos. En este marco, son los propios operarios, organizados en GAP (Grupos Autónomos) los que toman la mayor parte de las decisiones operativas de una manera proactiva y autónoma, pero también armónica con el resto de la organización.

Como cualquier otro sistema de Lean Manufacturing, el SPG abarca todos los procesos, productos, actividades y personas de Gonvarri. Su metodología para alcanzar la excelencia operativa se fundamenta en la eliminación integral de todo tipo de muda (= ineficiencia, desperdicio): defectos, sobreproducción, transporte, esperas, stocks, movimientos inútiles de las personas, procesos innecesarios y creatividad desaprovechada.

El SPG se compone de una treintena de herramientas (SMED, Standard Work, 5S, Value Stream Mapping, Tableros de Comunicación, GAP, reuniones Top a todos los niveles, etc.) organizados en 4 módulos: Implicación del Personal, Eficiencia de los Medios, Eficiencia de los Flujos y Lean Office (adaptación al entorno administrativo).

El método de trabajo es que cada una de las personas de Gonvarri interiorice la manera más eficiente de realizar su trabajo, mejorándolo día a día, en un marco de comunicación absoluta con sus compañeros.

Eso implica que los formadores (un técnico especialista en cada planta, más un equipo corporativo) trabajan directamente con todo el personal: operarios, administrativos, técnicos y managers.

Actividades realizadas durante el 2019:

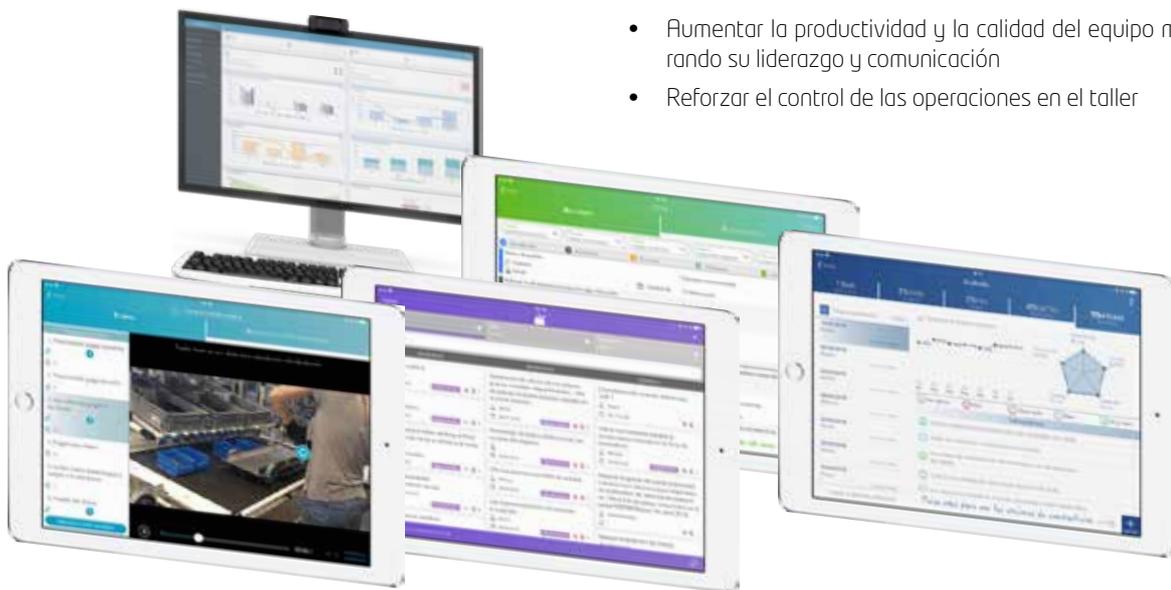
- Aprox. **3.630 empleados** han participado en acciones SPG 488 GAPs (Grupos Autónomos de Producción) trabajando bajo estándares SPG
- **21.212 horas** de formación SPG
- **854 talleres realizados** (5S, trabajo estandarizado STDW, SMED, Value Stream Mapping, Total Productive Maintenance, Lean Office...)
- **252 GRPs** (Grupos de Resolución de Problemas) lanzados De todas las herramientas SPG, las más importantes se centran en mejorar la implicación reforzando los canales de comunicación dentro de la organización.

Adicionalmente, cada GAP dispone de áreas de comunicación específicas, gestionadas por los propios operarios, en las que mantienen y revisan periódicamente los indicadores y las informaciones que afectan a su desempeño.

Después de casi una década implantándose, en el 2019 SPG ha trabajado especialmente en la digitalización de sus herramientas (Tríptico Digital, Tablero de Marcha Digital), participación en el proyecto MES (Manufacturing Execution System) y en otros proyectos de Industria 4.0 entre los que destaca especialmente el de Digital Supervisor.

La figura del Supervisor es considerada en Gonvarri como una de las claves a la hora de alcanzar la excelencia en nuestras operaciones. Dado que su área de trabajo no debe ser la oficina, desde hace tiempo se está trabajando en herramientas de movilidad que le faciliten el liderazgo en y desde el taller. Los beneficios esperados de este importante proyecto son:

- Reducir sus desplazamientos
- Facilitarle las tareas administrativas
- Liberar su tiempo para que pueda dedicarse a tareas con aportación de valor
- Mejorar la Formación optimizando el empleo de medios audiovisuales
- Aumentar la productividad y la calidad del equipo mejorando su liderazgo y comunicación
- Reforzar el control de las operaciones en el taller





Sostenibilidad

Acción social 102-12 Y 413-1

Contribución desde el corporativo

Una de las prioridades de Gonvarri es apoyar el desarrollo local en las zonas donde tenemos presencia. Para ello, se han establecido convenios de colaboración con entidades sin ánimo de lucro para desarrollar actividades corporativas y locales de diversa índole.



Lo Que De Verdad Importa. Iniciamos nuestra colaboración en 2014, para la difusión de valores humanos, éticos y morales universales en sus congresos.

En 2019 hemos estado presentes en los congresos de Madrid, Oviedo, Valencia, Málaga, A Coruña, Bilbao, Sevilla y Palma de Mallorca.



Aesleme. Iniciamos nuestra colaboración en 2013, con el objetivo de prevenir accidentes de tráfico mediante la formación y sensibilización social, así como ofrecer apoyo psicológico y jurídico a los afectados por accidentes viales.

En 2019 hemos apoyado expresamente la difusión en materia de seguridad vial en escuelas de la Comunidad de Madrid, además de colaborar con eventos deportivos.



WCK. Iniciamos nuestra colaboración en 2013, para contribuir a finalizar con la inseguridad alimentaria y la malnutrición en zonas donde surgen catástrofes humanitarias.

En 2019 realizamos donaciones que contribuyeron a proporcionar 10.000 comidas básicas en lugares donde ha habido desastres naturales.



Fundación Juan XXIII. Iniciamos nuestra colaboración en 2007, además de ser Patronos. El objetivo es contribuir a mejorar la vida de las personas con discapacidad intelectual y fomentar su integración social. En 2019 hemos contribuido a través del alquiler de los espacios y servicios de la Fundación.



Fundación Real Madrid. Iniciamos nuestra colaboración en 2018, con el objetivo de educar en materia de seguridad vial a personas con capacidades diferentes.

Este ejercicio desarrollamos el proyecto "la educación vial: un gran valor" en las escuelas socio deportivas adaptadas de fútbol y baloncesto de la Fundación.



Pacto Mundial de Naciones Unidas

Iniciamos nuestra colaboración en 2013, para contribuir a la difusión y cumplimiento de los 10 Principios y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En 2019 participamos en diversas jornadas para mejorar nuestra contribución a estos objetivos, entre otras, en la campaña #AliadosDeLosODS promovida por la Red Española con motivo de su cuarto aniversario y del aniversario de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), donde se presentó un dossier de Buenas Prácticas en el que incluyó el programa "Emotional Driving".



Seres. Iniciamos nuestra colaboración en 2016, para contribuir en la construcción conjunta de una sociedad más fuerte y con empresas competitivas perdurables en el tiempo. En 2019 colaboramos como Patronos de la fundación y participamos en proyectos encaminados a mejorar la comunicación y medición de las actuaciones en materia de sostenibilidad.

Además, desde el corporativo realizamos colaboraciones puntuales con las siguientes fundaciones/ONG's:

Educación y juventud

- ASTI Talent and Technology Foundation, Gonvarri prestó apoyo al "Desafío Asti Robotics" para la realización de una competición enfocada a identificar oportunidades y soluciones innovadoras en el campo de la robótica móvil colaborativa.
- Fundación Princesa de Girona, para ayudar al desarrollo profesional de los jóvenes sin recursos.

Desarrollo económico

- Polo Positivo, donde a través de la unión de diversas empresas de origen burgalés, se contribuye al desarrollo del tejido en I+D+i en la región, brindando su apoyo a Star Ups.

Bienestar social

- Fundación Soñar Despierto, para el apoyo a niños en régimen de acogida para que tengan las mismas oportunidades que otros chicos de su edad.
- Fundación Emalaikat, Fundación FUNDEBE y África Directo, para el apoyo al desarrollo en África.
- African Medical and Research Foundation (AMREF), a través de una cena solidaria anual se recaudan fondos para ayuda en África.
- CESAL, enfocada en la promoción del desarrollo humano de las personas más desfavorecidas del mundo.

Contribución local

Realizamos acciones y programas de desarrollo con la comunidad local en diversos países y enfoques, cuya contribución se resume en el gráfico adjunto.

No se han identificado operaciones con impactos negativos significativos (reales y potenciales) en las comunidades locales (413-2).



Salud y Deporte

Dentro de las iniciativas relacionadas con salud y deporte que tienen un componente social destacamos las siguientes:

AMG Brasil (Paraná y Campinas)

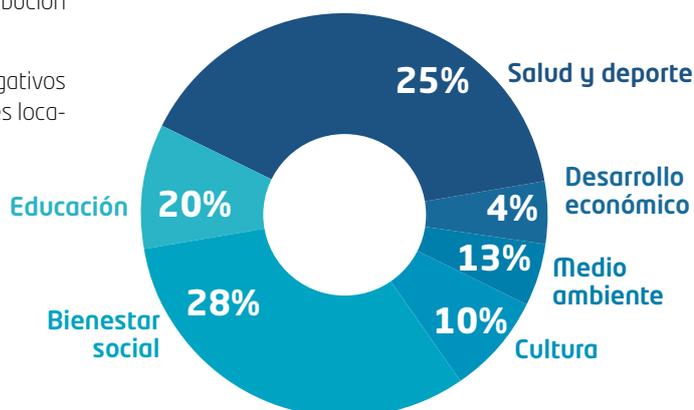
Realizó donaciones a distintos proyectos, tal y como se resume a continuación:

- “Projeto Nívea”, contribuyendo a la práctica del Voleibol para niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad en colaboración con la Associação dos Servidores da Prefeitura do Município de Araucária.
- Proyecto “Pela Vida do Idoso em Tratamento com Câncer”, contribuyendo a mejorar la recepción de tratamiento contra el cáncer en personas mayores sin recursos, en colaboración con Liga Paranaense de Combate ao Câncer y Mantenedora do Hospital Erasto Gaertner.
- Proyecto “Exercício e saúde na oncologia”, contribuyendo a financiar el bienestar y mejora en los tratamientos de niños y adolescentes con neoplasia a través de un programa estructurado de actividades físicas supervisadas, en colaboración con la Associação dos Servidores da Prefeitura do Município de Araucária.
- Proyecto “Atendimento Terapeutico na Primeira Infancia”, contribuyendo a brindar atención clínica y terapéutica a través de un equipo multidisciplinar para niños y niñas con discapacidad intelectual y/o discapacidad múltiple de 0 a 6 años atendidos en la Escuela de Estimulación y Desarrollo (CEDAE), en colaboración con Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais.
- Proyecto “Oficina do Gesso”, donde empleados de Paraná participaron de forma voluntaria en el desarrollo de actividades manuales con yeso con los niños hospitalizados y sus familias en el Hospital Infantil Pequeno Príncipe.

Gonvarri Puebla

Realizó una colecta de tapones/tapas de plástico para recaudar dinero destinado a la Asociación “Una Nueva Esperanza A.B.P.”, que ayuda a niños y jóvenes de escasos recursos que padecen cáncer.

Distribución por ámbito de actuación



Gonvauto South Carolina

Contribuyó a través de una donación para el espónsor en la pequeña liga benéfica “Union County Little League” para softball y béisbol, donde participación hijos de empleados.

Steel & Alloy

Colaboró activamente en diversas actividades relacionadas con salud y deporte, tal y como se resume a continuación:

- Lucha contra el cáncer mediante diversas campañas de recaudación de fondos para el “Cancer Support Centre”, además de donar el trofeo del campeonato de badminton.
- Financiación de una colecta de fondos con la organización benéfica “Barclays Bank for Minds”, para ayudar a personas con problemas de salud mental.
- La empleada Siobhan Harkess participo con un grupo recorriendo la Cordillera de los Andes (Perú) con el fin de recaudar fondos para el cáncer de páncreas.
- Empleados de la compañía asistieron a la carrera benéfica de la EBC para recaudar dinero para “Staffordshire Air Ambulance”.

Hiasa

Colaboró con la Asociación de Familias de Niños con Cáncer del Principado de Asturias “Galbán” para contribuir a las necesidades de los padres y madres de niños y niñas con cáncer, que reciben tratamiento en el Hospital Materno-Infantil del Hospital Central Universitario de Asturias (HUCA).

Gonvarri Burgos

Celebró la IV edición del Torneo Pádel Solidario donde recaudar dinero para la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) con la participación de 14 parejas.

Además, colaboró con el Club Baloncesto Tizona y realizó una donación de juguetes en la Basketball Christmass Ed.



Gonvarri Alemania

Realizó una donación para la compra de equipamiento para un equipo de fútbol (niños de 5 a 10 años), en colaboración con la Soccerteam Plaue.

Gonvarri Valencia

Participaron en diversos eventos deportivos como:

- La "IV Carrera Amuhcanma" organizada por la Fundación Fisabio, que garantiza la investigación de mujeres con cáncer triple negativo, en el Hospital de Sagunto
- La "Carrera Solidaria con otra Mirada" organizada por la Asociación Grupo Espiga y los proyectos: Juguetes Solidarios y Apoyo Escolar. El 25 % de lo recaudado es para la Asociación Española Contra el Cáncer de Sagunto.

Hiasa y Tarragona

Organizaron la recogida de tapones para un proyecto solidario, destinado a facilitar a niños sin recursos un tratamiento médico no reglado en el sistema sanitario y/o materiales que les permitan paliar los problemas físicos que padecen y que no pueden obtener por otros medios.



Medio Ambiente



GMH Romania

Los empleados participaron en una jornada de limpieza de zonas verdes alrededor de Zarnesti.

Gonvauto Puebla

Anualmente regala la madera sin contaminar (21.798 kg) al zoológico Africam Safari, como apoyo al área protegida de México "Parque Nacional Izta Popo", para la construcción y reparación de área de recreo para animales, así como juguetes y almacenaje de alimentos. Además, en su compromiso con la conservación del medio ambiente, realizó una donación de 114 árboles de la especie cedro blanco (Cupresus lusitánica) al Parque Estatal Flor del Bosque.

GVS Dongguan

Realizó una pequeña reforestación en los alrededores de la fábrica para mejorar su entorno y contribuir a la absorción de emisiones de CO₂. Los trabajadores son los encargados de su mantenimiento.

Gonvama Shenyang

Organizó una actividad voluntaria para la limpieza (recogida de basuras) de parques urbanos, en la que participaron 19 empleados.

Gonvama Changshu

Realizó una donación de materiales reciclados para niños de un jardín de infancia. La entrega fue realizada por un empleado que les explicó la importancia del reciclado, para concienciar sobre la protección y cuidado del medio ambiente.



Gonvarri Turquía

En las proximidades de la fábrica numerosas mascotas abandonadas, principalmente perros y gatos, campan sueltos en el polígono industrial entrando en las instalaciones de la fábrica. Con el fin de ayudar a estos animales, los empleados de Gonvarri Turquía han desarrollado numerosas iniciativas para mejorar su calidad de vida y encontrarles nuevas familias.

Entre otras, se realizaron donaciones económicas voluntarias para sufragar gastos de comida y veterinarios, se adoptan algunas mascotas por parte de los trabajadores, se difundieron fotos a través de las redes sociales para encontrarles un nuevo hogar y se informó al municipio para que intente ocuparse de su cuidado hasta que encuentren un hogar.



Cultura



AMG Brasil

Participó y realizó donaciones en diversos proyectos culturales, tal y como se resume a continuación:

- “Oficinas Culturais”, contribuyendo a financiar talleres y espectáculos gratuitos de teatro, danza, capoeira, circo y música para unos 300 estudiantes de escuelas públicas y ONGs de cualquier municipio brasileño en colaboración con la Direção Cultura.



- Proyecto “Musica no hospital”, que lleva al Hospital Infantil Pequeno Principe todo un año de sonrisas llenas de diferentes ritmos y sonidos, con 18 actuaciones musicales y 40 talleres de música todos gratuitos, dirigidos a niños y adolescentes internados.

- “Proyecto Meu Amigo Grande” de 6 meses de duración, donde intercambiar cartas entre colaboradores y niños de la Institución CPTI para estimular la escritura, el humor y la interacción con las letras.

- Proyecto “FUNCRIA - Projeto SocioEducativo”, contribuyendo a atender a los niños necesitados que viven en un área vulnerable con actividades sociales y educativas en el CPTI.



Gonvauto South Carolina

Contribuyó a través de donaciones en la iluminación del lago para la celebración del “Annual Independence Day Celebration” en colaboración con Union County Chamber of Commerce, y para el “UCHS Bass Fishing Team” destinado a la celebración de torneos de pesca locales.

HIASA

Patrocinó a la fundación “Lo Que De Verdad Importa” en la comunicación de valores universales mediante el apoyo económico y la difusión de las acciones entre sus empleados.

Gonvarri Barcelona

Realizó una donación a los “Gegants de Castellbisbal”, para contribuir al mantenimiento de esta tradición.



Bienestar Social



Steel & Alloy

Recaudó fondos para repartir entre diversas organizaciones benéficas. En total £2123.30.

GMH Romania

Colaboró con la Asociación “Bucuria Darului” para proporcionar comidas diarias a 450 personas sin recursos.

GVS Dongguan

La plantilla donó sangre para el “Dongguan Redcross Center” y realizó una donación económica y de alimentos destinados a personas de la tercera edad sin recursos en pueblo Baihuali.

Gonvama Loudi

Un empleado entregó una donación para el hogar para veteranos discapacitados que contribuya a mejorar su alimentación y calidad de vida.

Gonvama Chongqing

Recolectó ropa, zapatos, libros y juguetes entre sus empleados para la escuela primaria en la provincia de Gansu. La escuela cuenta con 8 clases y 66 alumnos, para los que entregaron 2 cajas de ropa, 1 caja de juguetes y 30 libros infantiles.

AMG Brasil

Realizó dos campañas para donaciones a instituciones benéficas: recogida de ropa de abrigo (708 prendas) y recogida de alimentos, libros, juguetes entre otros.

Gonvarri Portugal

Organizó la recogida de tapones solidarios, ropa, juguetes, libros, etc. con las asociaciones “Meninos de Ouro” y “Centro de Apoio ao Sem Abrigo” para defender los derechos de los niños y ayudar a este colectivo vulnerable.

Hiasa, Gonvarri Valencia y Gonvarri Argentina

Gonvarri Argentina, Hiasa y Gonvarri Valencia organizaron una recogida de alimentos entre el personal de la fábrica para el Comedor infantil “Virgen Maria” y la Fundación Banco de Alimentos de Asturias y Sagunto respectivamente

Gonvauto Galicia

Todos los empleados colaboraron con Caritas Marín aportando ropa, juguetes y comida, para el periodo navideño.

Gonvarri Valencia

Realizó una donación para la impresión del calendario ilustrado que será vendido para financiar la “Asociación de Discapacitados Camp de Morvedre”.

Gonvarri Alemania

Realizó una donación para la compra de un nuevo juego infantil en la guardería “Pusteblyume” en Arnstadt.

Gonvarri Burgos

Participó en una cena solidaria de recaudación de fondos para diversas ONG



Educación



Gonvauto Galicia

Desarrolló para el curso académico 2019-2020 el programa "Becas Excelentes", con el objetivo de premiar el esfuerzo de los más jóvenes y ayudarles a cumplir sus sueños. Estas becas están destinadas a los hijos de trabajadores que cursen 6º Primaria, ESO, Bachillerato o Formación Profesional y aprueben todo el Curso Académico en junio, obteniendo una nota media en su expediente académico igual o superior a 8.

Flinsa

Colaboró con el instituto de educación secundaria Navarro Santa Fé de Villena con los alumnos de FP de fabricación mecánica en el proyecto "Nasa Buga Meteor Gro", para el diseño y construcción de un vehículo automóvil híbrido propulsado por un motor stirling tipo "alfa", a través de la donación de materiales para su construcción (tubos de seguridad y reglamentación de acero al carbono, inoxidable, etc.). Además, donó un premio al ganador del mejor trabajo final del "Master Universitario en Ingeniería, procesado y caracterización de materiales 2018-19" de la Universidad politécnica de Valencia - Campus de Alcoy.

Hiasa

Contribuyó al proyecto divulgativo "Congreso Klikers", diseñado para complementar aquellos aspectos formativos que no siempre se imparten en los colegios (inteligencia emocional, empatía, asertividad, estrategias ante el acoso y talento). Facilita material para que puedan trabajar jóvenes entre 14 y 16 años, padres y profesores.

AMG Brasil

A través de la red solidaria Marista participó en los proyectos "Projeto Conviver Marista" y "Projeto Cotidianidades" financiando programas destinados al cuidado de niños y adolescentes. Se suministraron alimentos a 750 niños y adolescentes y se desarrollaron programas socioeducativos en los que participaron, al menos, el 50% de las familias, asegurando el mínimo del 75% de asistencia a estos programas.

Gonvarri Turquía

A través de donaciones por parte de los empleados colaboró con la escuela de primaria Hamdi Eriş en Ankara-Kazan participando en la fiesta de primavera, así como apoyando a la Asociación de Padres y Profesores en los gastos de los alumnos y de la escuela con una pequeña contribución.

Madrid

Dentro del proyecto Emotional Driving se desarrollaron numerosas acciones formativas en colegios, para concienciar sobre la seguridad vial.

Gonvauto Barcelona

Convocó el programa "Becas Francisco Riberas", con el objetivo de ayudar a los estudios de los hijos de empleados con necesidades especiales y a los hijos de trabajadores fallecidos.

GMH Rumanía

Colaboró en diversas actividades para mejorar la educación e integración de niños y jóvenes desfavorecidos, tal y como se resume a continuación:

- Donación y voluntariado con la "Fundación Libra" para la mejora de vida de niños y jóvenes desfavorecidos en Rumanía.
- Implantación de proyectos y actividades para el desarrollo económico, social, educativo y cultural de las personas pertenecientes a minorías en riesgo de exclusión social, personas con discapacidades o habilidades especiales, con la asociación ELTERA.
- Donación para el "Festivalul Brazilor de Craciun - 2019" organizado por Save the Children Rumania, para recoger fondos que contribuyan a la reintegración de jóvenes y niños que trabajan o que quieren abandonar su educación.



Gonvarri Colombia

Realizó la entrega de KITS ESCOLARES 2019, con el que se beneficiaron 139 empleados y más de 200 estudiantes de kínder, primaria, bachillerato y universidad. Además, donó equipos informáticos para contribuir a la formación y acompañamiento psicosocial de niños en situación de vulnerabilidad, en colaboración con la Fundación LifebyLife.



Desarrollo económico



GVS Dongguan

Los trabajadores y sus familias participaron en la limpieza y adecuación de un parque público en la zona.

Gonvarri Burgos

Colaboró a través de una donación al proyecto DIHBU 4.0 ITCL.HUB tecnológico para la transición de las empresas a la nueva revolución industrial.



Emotional Driving

El programa de seguridad vial Emotional Driving nace en 2014 con el objetivo de concienciar y motivar, tanto en la compañía, como en el conjunto de la sociedad, sobre la importancia de la seguridad vial. El factor diferencial de este programa reside en la transmisión de estímulos y mensajes positivos y motivadores para fomentar unos hábitos de responsabilidad y seguridad en la carretera.

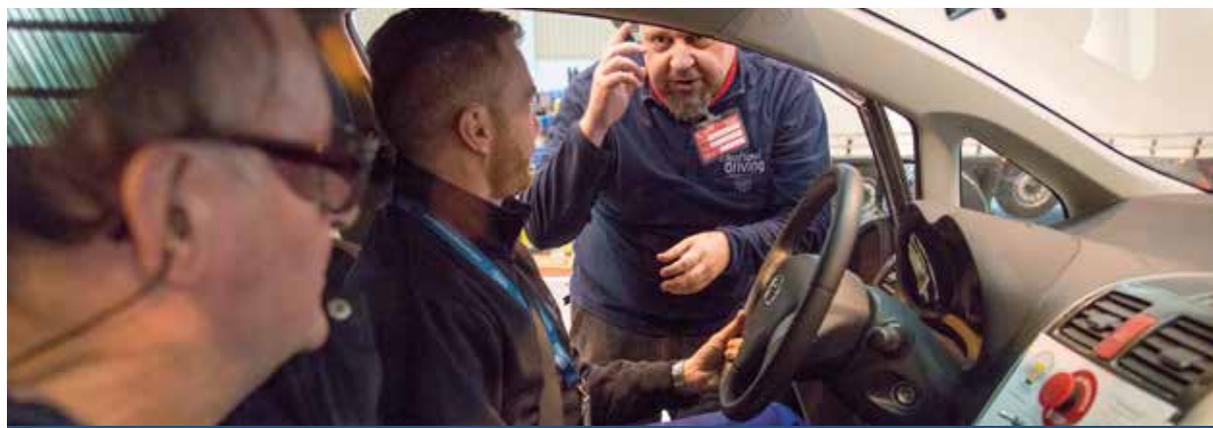
El proyecto contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, principalmente el Objetivo 3.6: "reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo para 2020", además de generar impactos positivos en los objetivos: 11.2: "proporcionar acceso a sistemas de transporte seguro, asequible, accesible y sostenible para todos y mejorar la seguridad vial, para 2030" y 17: "alianzas para lograr los objetivos".

Con motivo del "Día Internacional de las Personas con Discapacidad" celebrado en diciembre, el Pacto Mundial de Naciones Unidas presentó un dossier de Buenas Prácticas en el ODS 10, Reducción de la Desigualdades, en el que incluyeron el programa de educación en valores y seguridad vial que Emotional Driving y la Fundación Real Madrid desarrollan con menores con capacidades diferentes.

Además, durante el pasado ejercicio, Emotional Driving se sumó a la Quinta Semana Mundial de las Naciones Unidas para la Seguridad Vial bajo el lema "Liderazgo para la seguridad vial" con el objetivo de generar la demanda del público de un liderazgo más sólido para la seguridad vial en todo el mundo.

Programa Emotional Driving y los grupos de interés

Empleados. Conducción preventiva - Nuestros conductores



Y a ti, ¿qué te motiva a conducir seguro?

 12.000 empleados, familiares y clientes	 +10 millones de desplazamientos al año	 +20 roadshows en plantas	 5 países: España, Portugal, Alemania, Colombia y Argentina	Alianza con 
--	---	---	---	--

Desde su inicio, el programa Emotional Driving ha venido desarrollando roadshows como principal acción interna. Esta acción, desarrollada en las diferentes plantas del grupo tanto a nivel nacional como internacional, distingue tres fases diferentes, testimonial, experiencial y formativa, y su objetivo es

concienciar en materia de seguridad vial a sus empleados y familiares. En 2019 y coincidiendo con su décimo aniversario, los empleados de la planta de Gonvarri Argentina y sus familiares asistieron al roadshow de Emotional Driving. El evento acogió en torno a 100 invitados, principalmente empleados

de la compañía, pero también a personas pertenecientes a otras compañías del Grupo y a personalidades y clientes.

Argentina es un país que presenta altos índices de accidentalidad vial debido al exceso de vehículos y a la falta de educación en materia vial. Y Buenos Aires, ciudad en la que está ubicada Gonvarri Argentina, es uno de los máximos exponentes de esta problemática. La presentación del programa Emotional Driving concienció sobre seguridad vial y motivó a los asistentes a desarrollar un comportamiento responsable y seguro al volante. Se emocionaron con testimonios a cargo de diferentes actores del panorama viario argentino, un bombero y un instructor vial, y reforzaron su compromiso con la seguridad vial.

Con los sentimientos a flor de piel y los testimonios todavía recientes, los invitados el roadshow plasmaron sus reflexio-

nes en un papel con respecto a qué les motiva para conducir seguro. Estos mensajes cubrieron un coche siniestrado evidenciando que las emociones positivas pueden evitar comportamientos imprudentes al volante que deriven en accidentes viales.

Paralelamente, a finales de 2019 Emotional Driving y Michelin se aliaron para revisar los neumáticos de los vehículos de los empleados de Gonvarri Madrid y, de esta forma, velar por su seguridad. Para ello, se colocó un arco check&go a la entrada del parking de nuestras oficinas centrales que, al pasar por él a la misma velocidad controlada de todos los días y sin bajarse del coche, el sistema escaneaba los neumáticos y automáticamente realizaba un informe detallado sobre su estado que llegaba a los correos corporativos de los interesados.

Estudiantes de Primaria y Secundaria

Conductores motivados - Sensibilizar a sus padres



La seguridad vial también es cosa de niños


18.000
niños de 9 a 16 años


+100
colegios y centros educativos


+15.000
participaciones:
mensajes, dibujos...


+1.000
beneficiarios con capacidades diferentes

Alianza con




En 2016 coincidiendo con el calendario escolar, AESLEME y Emotional Driving unieron fuerzas para llevar la seguridad vial a las escuelas y concienciar a los más jóvenes a través de charlas que ponen en valor la importancia de conducir de forma segura y responsable.

Visitamos un total 150 colegios y centros de estudio en la Comunidad de Madrid, haciendo llegar nuestro mensaje a alrededor de 8.000 alumnos. Este proyecto también tiene una vertiente emotiva y que busca sacar lo mejor de estos jóvenes. Tras las conferencias formativas, los jóvenes escriben en un post-it un mensaje dirigidos a sus padres, familiares y entorno más cercano en los que les transmiten mensajes conmovedores y motivadores para que mejoren su conducción y sean más responsables al volante.

Su labor no concluye aquí. Por último, estos estudiantes se convierten en los mejores embajadores de Emotional Driving ya que llevan este mensaje a casa, propiciando una reflexión acerca de los comportamientos al volante y la puesta en común de algo tan relevante en nuestro día a día como es la seguridad al volante y la importancia de llegar sanos y salvos a casa.

En 2019 finalizamos la tercera edición de este proyecto y en septiembre, aprovechando el inicio del nuevo curso escolar, retomamos nuestro compromiso con este colectivo arrancando la cuarta edición de ED School.

Estudiantes universitarios

Futuros conductores - Responsabilidad en el uso del móvil



El mejor mensaje, como el mejor conductor, es el que llega



35.000

jóvenes de 16 a 18 años



10

ciudades



+1.700

participaciones



+1.000

experiencias en seguridad vial

Alianza con



movistar

Emotional Driving en alianza con Movistar, participó en 8 congresos nacionales desarrollados por la Fundación LQDVI donde concienciaron a más de 10.000 jóvenes sobre la responsabilidad vial, en general, y sobre los peligros del uso del móvil al volante, en particular. Estos congresos tuvieron lugar en Madrid, Oviedo, Sevilla, Valencia, A Coruña, Bilbao, Málaga y Palma de Mallorca.

Se trata de la tercera edición en la que ambas compañías desarrollan esta acción. En esta ocasión, el mensaje de la campaña fue transmitido por Frida, un robot humanoide que incidió en la importancia de no distraerse con el móvil al volante y de poner los cinco sentidos en la carretera como parte de un comportamiento responsable al volante. Además, apeló a los sentimientos que los humanos tenemos, a diferencia de los robots, para pensar en algún ser querido que nos motive a conducir de manera segura. Frida concluyó su exposición reforzando el mensaje sobre el riesgo de usar

el móvil al volante "El mejor mensaje, como el mejor conductor es el que llega".

Complementariamente, Emotional Driving ofreció a los jóvenes un simulador con el que experimentar el vuelco de un vehículo y les invitó a la reflexión pidiéndoles que escribieran un mensaje dirigido a sus familiares y seres queridos motivándoles a conducir de manera segura y responsable.

La edición de 2019 trajo consigo una importante novedad. Emotional Driving apoyó y tuvo presencia en la App desarrollada por Fundación LQDVI. Los jóvenes de toda España tuvieron acceso directo a los proyectos de Emotional Driving, a las campañas audiovisuales de concienciación e incluso la oportunidad de participar en un concurso en el que miles de jóvenes nos contaron qué les dirían a sus familiares y seres queridos para que éstos conduzcan de manera segura. Al final de cada congreso, se seleccionaron dos ganadores que recibieron premios por la emotividad de sus mensajes.

Colectivos con Capacidades diferentes

Discapacidad intelectual - Seguridad vial y el valor de la Autonomía en favor de la inclusión social



Un proyecto innovador de seguridad vial para fomentar la Autonomía de los colectivos más vulnerables


+700
beneficiarios


2
disciplinas deportivas
fútbol inclusivo y baloncesto adaptado


2
ediciones

hitos
Valor de la Autonomía
Materiales adaptados
Carnet por puntos

Alianza con


2019 ha supuesto el afianzamiento de un proyecto innovador y diferente, un programa único en España que acerca la seguridad vial a personas con capacidades diferentes.

El objetivo del proyecto es introducir conceptos complementarios a la práctica deportiva en valores y se desarrollará durante toda la temporada en escuelas adaptadas e inclusivas.

La formación integral de los beneficiarios a través del deporte es uno de los principales objetivos de la Fundación que, con la colaboración de Emotional Driving, da un paso más en materia de educación vial adaptada a personas con diferentes capacidades, lo que mejora su autonomía y nivel de integración social.

Los alumnos realizaron sesiones de fútbol inclusivo y baloncesto adaptado, donde tuvieron la oportunidad de conocer diferentes señales, aprendieron a cruzar adecuadamente o fueron capaces de ayudar a personas que estén en situación de necesidad. Mas de 300 beneficiarios con diferentes capacidades participarán en esta actividad, donde además podrán interactuar con las mascotas Valorcito o Valorgol, encargadas de ser ejemplos de transmisión de valores, concienciando a los alumnos sobre la importancia de la seguridad vial.

A lo largo del año, diferentes integrantes de la dirección de Gonvarri, entre ellos Josu Clavo, CEO de la compañía, se acercaron y conocieron de primera mano el desarrollo e implementación de este proyecto.

Transportistas por carretera

Cadena de valor – Un minuto más detrás de mí, una vida entera delante de ti



Emotional Driving ha dado continuidad durante 2019 a su acción centrada en la cadena de valor de Gonvarri: los transportistas por carretera. El foco de las se centra en la concien-

ciación en materia de prevención al volante y seguridad vial de este colectivo que diariamente pasa muchas horas en la carretera y se expone a grandes riesgos viales provocados principalmente por el cansancio.

Comunicación

Sociedad digitalizada - Sensibilización global

Emotional Driving hace uso de las tecnologías más avanzadas para transmitir su mensaje a la sociedad mediante diferentes canales, de manera efectiva y directa.

Destaca la publicación de la nueva web de Emotional Driving, un lugar de encuentro en el que nuestro programa de seguridad vial dispone toda la información, sus diferentes líneas de actuación, materiales audiovisuales, su compromiso con los ODS o su actualidad más relevante.

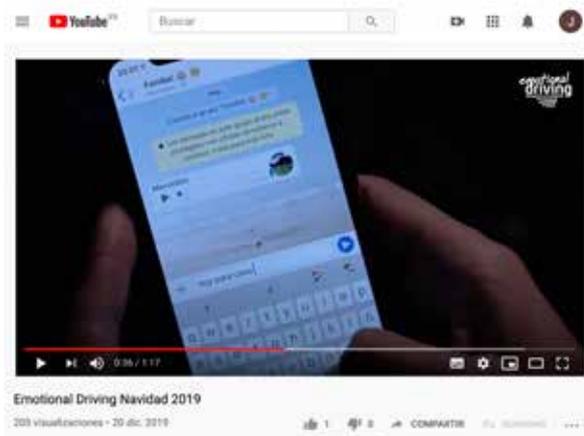


A continuación, se resumen las principales campañas realizadas en 2019:

- En Semana Santa presento la campaña **"En estas fechas, haz un uso responsable del móvil"**, protagonizada por empleados del área de Comunicación y Sostenibilidad. En 2019, la compañía emprendió un ilusionante reto de digitalización del lugar de trabajo de los empleados, llamado Digital WorkPlace, en el que apostó por la tecnología más avanzada para el desempeño de su trabajo. Pero también quiso hacer llegar un mensaje de responsabilidad y, a través de Emotional Driving, la compañía presentó la "Caja de desconexión" para que los empleados y el conjunto de la sociedad guarden en ella el móvil en sus desplazamientos en coche y así eviten distracciones al volante.



- En la temporada estival, Emotional Driving presentó junto con Movistar el estudio **"Emotional Driving: españoles al volante, distracciones y uso del móvil"** en el Edificio Telefónica de Gran Vía. El estudio recoge las opiniones de más de 2.000 españoles de entre 18 y 65 años. La presentación tuvo una gran acogida y más de una decena de medios asistieron a ella, registrando una gran repercusión en prensa escrita y televisión.
- El tercer domingo de noviembre se celebró el **"Día Mundial en Recuerdo de las Víctimas de Accidentes de Tráfico"**. Emotional Driving quiso mostrar su compromiso y rendir homenaje a este colectivo a través de una campaña en colaboración con Lo Que De Verdad Importa y con la participación de los tres ponentes que durante los últimos años han representado a Emotional Driving en sus congresos. Todos juntos nos hemos convertido en una misma voz que aboga por la responsabilidad al volante y la concienciación a través de mensajes positivos en favor de la seguridad vial y la reducción de las cifras de accidentes de tráfico.



- Para cerrar el ejercicio, se presentó una nueva entrega de la campaña **“En Navidad, olvídate del móvil al volante”** con el objetivo de prevenir el uso del teléfono móvil durante la conducción y, con ello, evitar accidentes de tráfico. En él, un actor encarna a un alto cargo de la compañía que tras un largo día en la oficina regresa a casa a reunirse con su familia. Pone el móvil en modo avión e inicia su trayecto. Por el camino se encuentra con comportamientos inapropiados al volante que nuestro protagonista desapueba, pero finalmente llega sano y salvo a su casa conduciendo en todo momento con prudencia y responsabilidad.



También se ha desarrollado la realidad aumentada y el videomapping. Además, ED tiene un papel activo en las redes sociales como Twitter, LinkedIn, YouTube o Facebook.

Premios y reconocimientos

Durante 2019 Emotional Driving ha recibido uno de los premios más importantes en materia de seguridad vial, el Premio Ponle Freno a la Mejor iniciativa de seguridad vial laboral. El jurado valoró la trayectoria de Emotional Driving en esta categoría, así como el desarrollo de los roadshows que han tenido lugar en las plantas del grupo, su apuesta por la innovación y la tecnología (App móvil, simulador de vuelco...) para hacer llegar su mensaje y concienciar al conjunto de los empleados, o los diferentes materiales empleados para ello: ponencias, formaciones, el libro “Reflexiones para entender la seguridad vial con optimismo”, la webserie protagonizada por empleados y miembros de AESLEME que recoge cuatro historias de superación personal... Y todo ello, haciendo gala de su factor diferencial, la concienciación a través de mensajes positivos y emocionales. Josu Calvo, CEO de Gonvarri, recogió el galardón de manos de Carlos Sáinz, presidente del jurado y asesor general de Ponle Freno.



ESTUDIOS EMOTIONAL DRIVING

Conocer de primera mano los hábitos de conducción de la sociedad

Observatorio social



Españoles al volante, distracciones y uso del móvil

Dando continuidad al estudio presentado en 2018, "Emotional Driving: jóvenes al volante, distracciones y uso del móvil", Gonvarri y Movistar desarrollaron una nueva encuesta sobre seguridad vial, en esta ocasión ampliando su muestra y abarcando a la totalidad de la sociedad española. El estudio, que llevó por nombre "Emotional Driving: españoles al volante, distracciones y uso del móvil", se presentó en junio de 2019 y recogió las opiniones de más de 2.000 españoles de entre 18 y 65 años.

OBJETIVO

Determinar las distracciones en general y el uso del móvil en particular al volante, así como la concienciación y motivación en seguridad vial de los españoles.

DATOS

Comunidades autónomas
Perfil socio-demográfico

CONCLUSIONES

Distracciones al volante y uso del móvil

Más de 3 de cada 4 conductores españoles (76,98%) declaran que se suelen distraer cuando conducen.

De este porcentaje, el 60% asegura que le sucede en raras ocasiones, y un 17% admite que lo hace habitualmente. La cifra de los que afirman no distraerse nunca al volante apenas llega al 23%.

Seguendo el estudio, las principales causas de distracción al volante de los españoles son el móvil 90%, el cansancio 65%, la conducción agresiva 57% o usar el GPS 38%.

¿Qué tipo de acciones con el móvil nos distraen?

Buscar información 86%, escribir sms o WhatsApp 85%, leer noticias 84% o hacer fotos 83% y grabar vídeos 82% son las acciones que más distraen a los españoles.

2 de cada 10 encuestados (20,19%) afirman que alguna vez, en el coche, les han llamado la atención cuando conducían, para que dejaran de utilizar el móvil.

2,37 segundos es el tiempo medio que los españoles creen que se puede estar como máximo al teléfono sin perder la atención en la carretera y correr peligro, subiendo hasta los 3,55 segundos en el caso de los jóvenes de 18 a 24 años, lo que equivale a recorrer más de 100 m. (a 100 km/h.) usando el móvil sin mirar a la carretera.





Objetivo
 Determinar las **distracciones en general** y el **uso del móvil en particular** al volante, así como la **concienciación y motivación en seguridad vial**.

CONCLUSIONES:

Motivación sobre Seguridad Vial

Nuestras motivaciones

Lo que nos motiva a conducir de forma más responsable es el miedo a tener un accidente 82%, la responsabilidad de llevar a gente consigo 75% y pensar en la familia 72%.

Lo importante es llegar

Más de 6 de cada 10 encuestados (63,59%) asegura que alguna vez ha levantado el pie del acelerador al pensar en alguna persona en particular (sus padres, su pareja, sus hijos, sobrinos, amigos...) pensando que "lo importante es llegar".

¿Hay suficiente información y formación vial en España?

Un alto porcentaje de encuestados, más del 80%, nunca ha recibido información o formación sobre seguridad vial después de obtener el permiso de circulación (82,59%).

CONCLUSIONES:

Reducción Accidentes Seguridad Vial

Conducción responsable

Más de la mitad de los españoles encuestados (54,46%) considera que en España no se conduce de una forma responsable y segura. Sin embargo, 9 de cada 10 (91,27%) aseguran que ellos sí conducen de una forma responsable y segura.

Responsabilidad y tecnología

Con responsabilidad y tecnología se reducirían a la mitad los accidentes de tráfico. La gran mayoría de conductores españoles piensan que se podrían reducir a la mitad los accidentes de tráfico si fuéramos más responsables (95,63%), si la tecnología impidiera conducir bajo los efectos del alcohol, drogas o cansancio (90,58%) y si la tecnología impidiera usar el móvil al volante sin manos libres (84,13%) principalmente. Más del 80% piensan que la tecnología puede ayudarles a conducir más seguro (85,71%).





Emotional Driving 2019: Argentinos al volante, distracciones y uso del móvil

Gonvarri y Movistar, ambos con una importante presencia en Argentina, decidieron ampliar el estudio a nuevas geografías y descubrir las opiniones y reflexiones de la ciudadanía del país del sur de América en seguridad vial. El estudio "Emotional Driving: argentinos al volante, distracciones y uso del celular", contó con la participación de 1.018 individuos de 18 a 65 años seleccionados por cuotas de sexo, edad y región de un total de 5.000 personas que fueron invitadas a participar, registrando una tasa de respuesta = 20,4%.

OBJETIVO

Determinar las distracciones en general y el uso del celular en particular al volante, así como la concientización y motivación en seguridad vial.

DATOS

Comunidades autónomas
Perfil socio-demográfico



CONCLUSIONES: Distracciones al volante y uso del móvil

Más de 3 de cada 4 conductores argentinos (81,2%) declaran que se suelen distraer cuando manejan. Causas de distracciones al volante:

Entre ellos, el 56% asegura que en raras ocasiones se distrae, y un 26% admite que le sucede en ocasiones. La cifra de los que afirman no distraerse nunca al volante asciende al 18%.

Siguiendo el estudio, las principales causas de distracción al volante de los argentinos son el teléfono celular 94%, el cansancio 68%, el manejo imprudente 57% o comer y beber 39%.

El celular, principal causa de distracción

9 de cada 10 distracciones al volante tienen relación con el teléfono celular. Escribir sms o WhatsApp 83%, leer noticias 83%, buscar información 82% o leer sms o WhatsApp 79% son algunas de las principales acciones que distraen a los argentinos al volante como consecuencia del uso del móvil.

4,69 segundos es el tiempo medio que los argentinos creen que se puede estar como máximo al teléfono sin perder la atención en la ruta y correr peligro (este tiempo es más elevado entre los más jóvenes: 7,82 segundos y las personas de clase social alta: 6,17 segundos).

Más de 1 de cada 3 encuestados afirman que alguna vez les han dicho que dejen de utilizar el teléfono celular mientras manejan (37,72%).



Objetivo

Determinar las **distracciones en general** y el **uso del móvil en particular** al volante, así como la **concienciación y motivación en seguridad vial**.

CONCLUSIONES: Motivación sobre Seguridad Vial

Motivaciones al volante

Lo que motiva a los argentinos a manejar de forma más responsable es la responsabilidad de llevar acompañantes 83%, pensar en la familia 81% y el miedo a tener un accidente 80%.

Lo importante es llegar

Más de 7 de cada 10 encuestados (73,08%) asegura que alguna vez han levantado el pie del acelerador al pensar en alguna persona en particular (sus padres, su pareja, sus hijos, sobrinos, amigos...) ya que 'lo importante es llegar'.

¿Hay suficiente información y formación vial en Argentina?

Más de la mitad de los encuestados (54,52%) aseguran que han recibido información o formación sobre seguridad vial después de sacarse la licencia de manejar.

CONCLUSIONES: Reducción Accidentes Seguridad Vial

Manejo responsable

Más de 8 de cada 10 argentinos consideran que en Argentina no se maneja de una forma responsable y segura (84,58%), sin embargo, más de 8 de cada 10 encuestados (82,32%) aseguran que ellos sí manejan de una forma responsable y segura.

Responsabilidad y tecnología

La gran mayoría de las personas consideran que en Argentina se podrían reducir a la mitad los accidentes de tránsito si los conductores fueran más responsables (96,66%), si la tecnología impidiera manejar bajo los efectos del alcohol, drogas o cansancio (89,88%) y si impidiera usar el teléfono celular al volante sin manos libres (77,11%) principalmente. Más del 80% de los encuestados piensa que la tecnología podría ayudarles a conducir de forma más segura (85,71%)



Energía

Consumo energético

El proceso productivo de Gonvarri es intensivo en consumo energético, principalmente en aquellas fabricas 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 del consumo energético.

Consumo energético interno

302-1

En 2019 Gonvarri consumió un total de 767.269 GJ de energía, no procedente de fuentes renovables, de los cuales 435.532 GJ proceden del consumo eléctrico (alcance 2) y 331.737 GJ del consumo de GLP, gas natural, propano y diésel (alcance 1).

Prácticamente todo el consumo de energía eléctrica en las instalaciones se destina a producción. Solo en torno al 6% del total es consumido en la climatización.

En la tabla adjunta se muestra la distribución en función del tipo de consumo energético y país:



	ENERGÍA				
	Electricidad GJ	GLP GJ	Gas Natural GJ	Propano GJ	Diesel GJ
Alemania	17.637	0	10.982	0	1.185
Argentina	2.958	0	0	0	0
Brasil	26.087	4.527	33.065	0	0
China	30.264	0	14.939	0	882
Colombia	7.037	621	18.692	0	75
Dinamarca	255	0	0	0	0
España	249.799	69	165.131	2.192	4.876
EEUU	19.448	0	115	2.514	0
Eslovaquia	10.448	0	2.402	0	22
Finlandia	832	0	900	139	0
Holanda	111	0	310	0	0
México	5.726	2.528	0	0	12
Noruega	75	0	0	0	0
Polonia	7.217	0	2.708	0	587
Portugal	7.341	0	0	83	269
Reino Unido	13.546	250	16.357	10	0
Rumanía	10.241	0	30.943	1.898	0
Rusia	10.457	1.048	9.727	1.053	272
Suecia	6.665	0	0	0	0
Turquía	9.391	0	29	0	323
TOTAL	435.532	9.042	306.301	7.889	8.505

Consumo energético externo

Gonvarri fabrica múltiples productos/formatos, con diferentes acabados. Además, dependiendo de su ubicación geográfica, 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 resulte compleja.

Actualmente se está trabajando en la definición de una metodología que permita el cálculo de dicho consumo energético y, por tanto, se espera que para el año 2030 se pueda reportar dicha información (302-2).

Energía renovable

En el año 2010 se puso en marcha una instalación fotovoltaica en Gonvauto Navarra (potencia 1,9 GJ), y en 2011 se realizaron las instalaciones de Gonvauto Barcelona (potencia 2,5 GJ) y Gonvarri Barcelona (potencia 2,0 GJ). La producción anual en 2019 asciende a 6.686 GJ (íntegramente vendida a terceros) y 59GJ de consumo en la propia instalación. Con ello se estiman 530 toneladas de CO₂ evitadas.

Intensidad energética

302-3

Gonvarri 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, entre el peso total de los productos vendidos en cada país.

Para el cálculo se ha considerado tanto la electricidad, como los combustibles, correspondiendo únicamente al consumo energético interno.

INTENSIDAD ENERGÉTICA	
	(GJ/t vendida)
Alemania	0,09
Argentina	0,07
Brasil	0,11
China	0,31
Colombia	1,46
España	0,15
EE.UU.	0,14
Eslovaquia	0,04
México	0,03
Polonia	0,05
Portugal	0,04
Reino Unido	0,11
Rumanía	2,57
Rusia	0,23
Suecia	2,32
Turquía	0,20
TOTAL	0,14

Energía fotovoltaica en Gonvuto Puebla

El cambio climático representa una amenaza creciente para el capital natural y humano del planeta. Por ello, mitigar este impacto es un aspecto clave para Gonvarri Industries.

Dentro de las iniciativas realizadas en 2019 se ejecutó el proyecto de instalación de placas de energía solar fotovoltaica para autoconsumo en la fábrica de Gonvauto Puebla, denominadas Gonvauto 1 y 2 por su ubicación en las distintas áreas de producción.

Con ambas instalaciones se estima cubrir el 42,7% de la energía utilizada en Gonvauto 1 y el 68% en Gonvauto 2. La instalación estaba plenamente operativa en el mes de agosto de 2019.



A continuación, se resumen las principales características de las instalaciones:

	GONVAUTO 1	GONVAUTO 2
Potencia pico	397,98 KWp	297 KWp
Superficie	2.412 m ²	1.800 m ²
n° módulos	1.206	900
Potencia módulos	330 Wp	330 Wp
Potencia inversores	110 KW	40 KW
Energía FV producida	684 Mwh/año	518 Mwh/año
% Respecto consumo total	42,7 %	68 %
Ton CO₂ evitadas*	398	301,7

*considerando un factor de 0.582 toneladas de CO₂/MWh, según el Factor de emisión del Sistema Eléctrico Nacional de año 2017 publicado por la Comisión Reguladora de Energía.

Eficiencia Energética

302-4



En su compromiso con la sostenibilidad, Gonvarri sigue trabajando en mantener una producción altamente eficiente mediante la optimización energética de todos sus procesos, líneas de producción y equipos auxiliares, tratando en todo momento de conseguir unos ratios de producción máximos con el menor coste energético posible y manteniendo siempre los altos niveles de calidad.

Para cumplir con este objetivo, desde el año 2015 se viene desarrollando el proyecto ECO-ENERGY, cuyos principales objetivos son los siguientes:

- Implementación de un sistema de gestión y monitorización energética en las diferentes plantas.
- Búsqueda y ejecución de mejoras de ahorro energético que permitan reducir principalmente los consumos de gas, electricidad y agua.

Actualmente tenemos monitorizadas 18 plantas del grupo, teniendo como objetivo seguir ampliando el número de plantas monitorizadas durante el próximo año.

El control y monitorización de los consumos generales de gas, electricidad y agua, así como los consumos de todas las líneas de producción, compresores, iluminación, calderas, climatización, etc., está enfocado a:

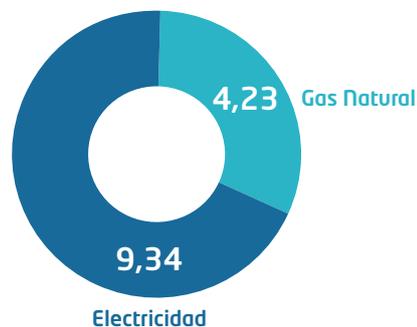
- Realizar un seguimiento detallado de los consumos específicos de nuestras líneas y equipos auxiliares que nos permita detectar posibles desvíos en nuestras líneas base.
- Analizar y estudiar los consumos de nuestra instalación con el fin de identificar posibilidades de mejora y optimización energética que permitan reducir nuestros costes energéticos.

En lo referente a las medidas de ahorro energético y reducción de toneladas de CO₂ emitidas a atmósfera, seguimos año tras años trabajando y superando los objetivos marcados al inicio del proyecto.

Contador de Ahorros		
Electricidad	Gas Natural	Agua
9,74 Gwh/año	4,23 Gwh/año	7.125 m³/año
779 ton CO₂		-

En 2019 se implementaron 15 medidas de ahorro energéticos (MAEs) en distintas plantas del grupo, suponiendo un aumento en el ritmo anual de ahorro energético de 3,21 Gwh. Con estas medidas son ya 68 MAEs las que se contabilizan desde que se comenzó con el proyecto, alcanzándose un ritmo de ahorro energético anual de 13,97 Gwh, donde el 30% corresponde al consumo de gas natural y el 70% corresponde al consumo eléctrico.

Ahorro energético anual (Gwh/año)



Entre las medidas llevadas a cabo durante 2019, caben destacar importantes mejoras realizadas en los calderas y redes de vapor, sistemas de aire comprimido, climatización, procesos de calentamiento e intercambio de calor y sistemas de bombeo de agua o extracción de gases.

Importante también destacar la reducción en el consumo de agua y de productos químicos necesarios para su adecuación en los procesos productivos, conseguido mediante alguna de las mejoras implementadas en 2019.

El fuerte valor que Gonvarri da a su compromiso con la sostenibilidad y el medio ambiente hace que la compañía se encuentre en todo momento buscando e invirtiendo en las soluciones y tecnologías más eficientes para sus procesos que le permitan reducir al máximo sus consumos energéticos.



Cambio climático

Riesgos y oportunidades asociados al cambio climático 201-2

Situación global

Las emisiones de dióxido de carbono han vuelto a aumentar en 2019 pese a la desaceleración económica y al descenso en el uso del carbón, con un nuevo récord que estima un 0,6% más que el año pasado (en 2018 crecieron un 2,1 % y en 2017 un 1,5%), conforme el último informe del Global Carbon Project. Como ya apuntó la Organización Meteorológica Mundial, 2019 pondrá fin a la década más caliente registrada.

La comunidad científica alerta de que, con las proyecciones y medidas actuales, a finales de siglo la subida puede superar los tres grados, lo que señala directamente a la producción de gases contaminantes: las emisiones de CO₂, si finalmente se cumplen las previsiones del informe, serán ya un 4% superiores a la de 2015, cuando se firmó el Acuerdo de París.

Pese a la bajada del uso del carbón (principal contaminante, con un 40 % del total de las emisiones por combustible fósil), esta se verá contrarrestada por un mayor uso de gas natural y petróleo a nivel mundial.

La situación prevista en las cuatro regiones más contaminantes para 2019 es diversa. En China, que continua con el primer puesto, se estima que crecerán en un 2,6%, en Estados Unidos y Unión Europea (segundo y tercer puesto) se espera que disminuyan en torno a un 1,7% y en India, el cuarto país más contaminante, se prevé una subida del 1,8%.

Marco regulatorio

Tras el compromiso del Acuerdo de París (COP 21) se requirió a todos los países acordar medidas para reducir las emisiones globales de gases de efecto invernadero a niveles compatibles con la seguridad climática en línea con los informes del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC).

El objetivo es limitar el aumento de la temperatura media mundial a 1,5°C con respecto a los niveles preindustriales, lo que obliga a un cambio acelerado del modelo de desarrollo en las próximas décadas.

En las reuniones anuales realizadas a partir de 2015 se han realizado escasos avances, principalmente sobre el artículo 6 para definir las reglas para el mercado de carbono. La última reunión, COP 25 en Madrid, ha conseguido dar visibilidad al problema y difundir los informes científicos y de expertos que avalan un futuro complicado si no se toman medidas urgentes. Además, han sido notables las manifestaciones y demandas de la sociedad civil.

En este marco voluntario, no pueden faltar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, principalmente aquellos relacionados directamente con el clima, como son el ODS 13 "acción por el clima" y el ODS 7 "energía asequible y no contaminante".

La Unión Europea se posicionó como líder frente al problema, presentando el "Pacto Verde" ("New Green Deal") donde establece las líneas maestras de actuación en los próximos años, para alcanzar la neutralidad climática 2050, como una oportunidad para modernizar, facilitar la innovación y mejorar la competitividad de la economía europea y generar empleos de calidad. El pacto plantea movilizar 100.000 millones de euros entre 2021 y 2027 para lograr este objetivo.

Sin embargo, es en el año 2020 donde se tienen que presentar compromisos y planes reales y tangibles para reducción de emisiones de carbono y responder a esta emergencia, por lo que habrá que esperar a la COP 26 en Glasgow, Escocia y aspirar a que países como EE.UU., China e India formen parte de este compromiso.

Respecto a España, destaca el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030 (PNIEC) que establece las pautas para que la generación eléctrica sea 100% renovable en 2050, con hitos intermedios como en 2030, con la reducción de un tercio de las emisiones de gases de efecto invernadero, disponer de 42% de renovables en el sistema eléctrico y un 74% en la generación eléctrica, en línea con los compromisos adquiridos con la Agenda 2030.

Expectativas de los grupos de interés

En los últimos años se ha producido un importante aumento de las movilizaciones sociales incitando a gobiernos a tomar medidas urgentes para frenar el incremento global de la temperatura media, tal y como avalan numerosos informes científicos bastante pesimistas.

Destaca la posición de nuestros principales clientes con planes y políticas enfocados a la reducción de emisiones a medio/largo plazo. Para Gonvarri Industries cumplir con sus expectativas es un aspecto estratégico, por ello trabajamos alineados con sus compromisos para alcanzar un objetivo común.

En este marco, el sector financiero ha dado también un paso adelante. Numerosas entidades ya han comprometido importantes cantidades para financiar las inversiones relacionadas con la reducción de las emisiones en los próximos 10 años, actuando como un Banco Climático, con el compromiso de reducir la huella de dióxido de carbono (CO₂) de sus carteras de crédito según los criterios internacionalmente reconocidos, y a canalizar los ahorros y los recursos financieros hacia inversiones sostenibles en el futuro.

Nuestra posición

Gonvarri Industries es consciente que se enfrenta a diversos riesgos derivados del cambio climático, entre otros:

- Riesgos regulatorios. Con requisitos cada vez más restrictivos en materia de emisiones.
- Riesgos de negocio. Para adecuarnos a los requisitos y demandas de nuestros clientes.
- Riesgos financieros. Derivados de los requisitos de financiación, que cada vez valoran más estos asuntos y los consideran en sus carteras de clientes.
- Riesgos en el entorno. Derivados de cambio climático (incremento de tormentas, inundaciones, etc.) en nuestras instalaciones o por parte de nuestros proveedores, lo que repercutiría en problemas de suministro.
- Riesgos reputacionales y de imagen. Derivados de la globalización y la conciencia social sobre estos asuntos.

En este ámbito, ya en 2015 tras la aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, reorientamos nuestra forma de integrar y comunicar la sostenibilidad, alineada con nuestras principales iniciativas al cumplimiento de los ODS más directamente relacionados con nuestro negocio.

Por ello, valorando el entorno, los riesgos y las expectativas de nuestros grupos de interés, 2019 supone para Gonvarri Industries un periodo de análisis y reflexión en el que definir una nueva hoja de ruta acorde a las necesidades y tendencias actuales, así como las demandas de los grupos de interés, donde la lucha frente al cambio climático, la reducción de las emisiones de CO₂ y un futuro sin emisiones de carbono, juegan un papel fundamental.

Actualmente estamos definiendo una hoja de ruta con el compromiso de avanzar hacia un modelo neutro en carbono a largo plazo. Para ello, estamos definiendo diversas líneas de actuación, con diferentes líneas de actuación:

- Disponer de una medición completa de las emisiones de los tres alcances.
- Disponer de KPIs que nos permitan medir de forma objetiva las reducciones logradas en los distintos proyectos en curso.
- Fomentar el uso de energía renovable en nuestras instalaciones y la compra de energía de origen renovables (PPA's).
- Definición de inversiones para proyectos que contribuyan a minimizar las emisiones (MAEs y tecnología), así como sistemas de seguimiento y medición más precisos.
- Productos más ligeros y eficientes.
- Otros: reforestación, movilidad sostenible, formación y concienciación, etc.

En la próxima Memoria publicaremos de forma detallada el plan definido con el objetivo a largo plazo de ser carbon neutral.

Acero en el sector del automóvil

La industria del transporte mundial contribuye de manera significativa a las emisiones de gases de efecto invernadero y representa alrededor del 24% del total (Agencia Internacional de la Energía, CO₂ Emissions from Fuel Combustion Highlights, 2018 Ed., p 13).

Para minimizar este impacto, se establecen regulaciones cada vez más restrictivas tanto en las emisiones, donde la disponibilidad de vehículos más ligeros es clave, como en los combustibles con menores emisiones.

La distribución del acero en un vehículo se resume a continuación:

- 34% se utiliza en la estructura de la carrocería, los paneles, las puertas y los cierres del maletero para una alta resistencia y absorción de energía en caso de accidente
- El 23% está en el tren de transmisión, que consiste en hierro fundido para el bloque motor y acero al carbono mecanizado para los engranajes sean más resistentes al desgaste.
- El 12% está en la suspensión, que utiliza cinta de acero de alta resistencia laminada.
- El resto se encuentra en las ruedas, los neumáticos, el depósito de combustible, la dirección y los sistemas de freno.



En la actualidad los aceros avanzados de alta resistencia (AHSS) se utilizan en casi todos los nuevos diseños de vehículos, que conforma casi el 60% de la estructura de su carrocería. Estos permiten reducir el peso de los vehículos en un 25-39% en comparación con el acero convencional, siendo más ligeros, más seguros y eficientes en el uso de combustible.

Por ejemplo, cuando el acero AHSS se aplica a un coche familiar tipo de cinco pasajeros, el peso total del vehículo se reduce en 170 a 270 kg, lo que corresponde a un ahorro de 3 a 4,5 toneladas de gases de efecto invernadero durante el ciclo de vida total del vehículo. Este ahorro de emisiones es superior al CO₂ emitido durante la producción de todo el acero del vehículo.

Fuente: WorldAutoSteel

Emisiones de gases de efecto invernadero

305-1 Y 305-2

Por ello, el ODS 13 requiere acciones urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos. Las emisiones de gases de efecto invernadero causadas por las actividades humanas hacen que esta amenaza aumente. De hecho, las emisiones nunca habían sido tan altas.

Midiendo sus emisiones de dióxido de carbono (CO₂), Gonvarri 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 en 2019 hemos actualizado los factores de conversión. Se reportan siguiendo el estándar del Green House Gas Protocol (GHG Protocol), to-

mando como referencia los factores de emisión proporcionados por el IEA 2019 (datos 2017).

Las emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1) proceden de la quema de combustible en el proceso de producción (gas natural, propano y diésel) y ascienden a 18.882 toneladas de CO₂.

Las emisiones indirectas (alcance 2) corresponden a las generadas en las centrales de producción de electricidad como consecuencia del consumo en las plantas y oficinas, y ascienden a 38.929 toneladas de CO₂, lo que suma un total de 57.811 toneladas de CO₂.

EMISIONES					
	Electricidad Ton CO ₂	GLP Ton CO ₂	Gas Natural Ton CO ₂	Propano Ton CO ₂	Diesel Ton CO ₂
Alemania	2.043	0	616	0	88
Argentina	288	0	0	0	0
Brasil	848	286	1.855	0	0
China	5.237	0	838	0	65
Colombia	262	39	1.049	0	6
Dinamarca	11	0	0	0	0
España	19.984	4	9.264	138	361
EEUU	2.274	0	6	159	0
Eslovaquia	464	0	135	0	2
Finlandia	24	0	50	9	0
Holanda	13	0	17	0	0
México	759	160	0	0	1
Noruega	0	0	0	0	0
Polonia	1.421	0	152	0	43
Portugal	732	0	0	5	20
Reino Unido	922	16	918	1	0
Rumanía	1.422	0	1.736	120	0
Rusia	996	66	546	66	20
Suecia	24	0	0	0	0
Turquía	1.203	0	2	0	24
TOTAL	38.929	571	17.183	498	630

Respecto a las emisiones indirectas de otras fuentes, consideramos en este alcance las derivadas de los viajes corporativos de empleados y a las emisiones derivadas del desplazamiento de empleados.

Su distribución se muestra a continuación (305-3):

OTRAS EMISIONES (tCO ₂)	
Viajes empleados	4.499
Desplazamiento empleados	33.957
TOTAL ALCANCE 3	38.456

Viajes Corporativos

Coches de alquiler
206
tCO₂/año



Viajes en Avión
4.274
tCO₂/año



Viajes en tren
19
tCO₂/año

Intensidad de emisiones 305-4

Gonvarri 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 (305-1 y 305-2), entre el peso total de los productos vendidos en cada país. En la siguiente tabla se detallan los resultados obtenidos.

INTENSIDAD DE EMISIONES			
Intensidad emisiones (tCO ₂ /ton vendida)			
Alemania	0,008	México	0,003
Argentina	0,007	Polonia	0,008
Brasil	0,005	Portugal	0,004
China	0,049	Reino Unido	0,009
Colombia	0,075	Rumanía	0,211
España	0,011	Rusia	0,021
EEUU	0,015	Suecia	0,014
Eslovaquia	0,002	Turquía	0,025
		TOTAL	0,01

Emisiones indirectas evitadas

305-5

La compañía es muy consciente de los posibles efectos negativos que puede provocar el cambio climático y frente a este riesgo real, Gonvarri contribuye a su mitigación 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 2019 se suministraron estructuras solares para la instalación de un total de 2.357MW, distribuidos en 19 países.

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 420.933 toneladas de CO₂ en el ejercicio 2019.

Asimismo, respecto al ahorro energético derivado de las MAEs, asciende a 779 toneladas de CO₂ evitadas y un total de 75 toneladas de CO₂ derivado de las instalaciones de energía renovable y 4 toneladas de CO₂ derivadas de la reforestación de México.

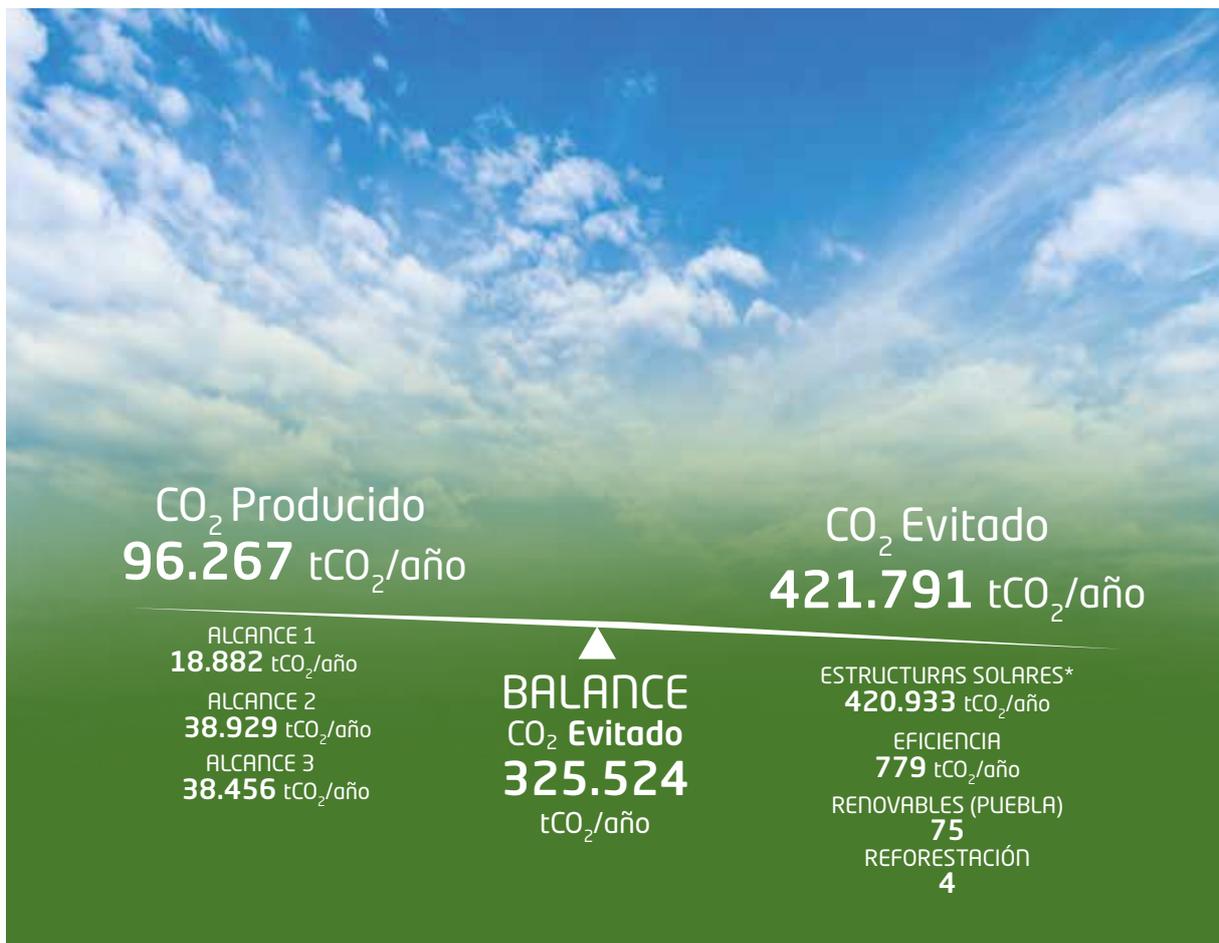
Emisiones derivadas de otras fuentes

305-7

Respecto a las emisiones derivadas de otras fuentes, en nuestra actividad son pocas y puntuales, ya que la mayoría de las fabricas no están sometidas a controles reglamentarios. Afecta principalmente a aquellas fabricas que realizan tratamientos especiales (galvanizado, electrocincado, etc.), donde los controles son realizados por parte de un organismo acreditado con la periodicidad establecida en las correspondientes licencias u otros requisitos legales, ubicadas principalmente en España.

A continuación, resumimos las principales emisiones:

EMISIONES				
Emisiones	Burgos	Hiasa	Barcelona	Tarragona
NOx (Kg)	2.125	2.307	629	316
SO2 (Kg)	0	32	106	3
CO (Kg)	355	3.386	52	4
NH3 (Kg)	0	0	403	0
CO ₂ (Kg)	887.356	0	0	0
Partículas (Kg)	65	584	12	0
HCl (Kg)	2	2.219	516	30
Zn (Kg)	0	0	51	0
COT (Kg)	0	0	430	0



*Contribución indirecta, calculada en función de las estructuras fabricadas para parques solares de los que no somos propietarios.



Plantación Gonvauto Puebla

Gonvauto Puebla está comprometida con la mitigación del cambio climático. Por ello, realizó una donación de 114 árboles de la especie cedro blanco (*Cupressus lusitánica*) a la reserva protegida del Parque Estatal Flor del Bosque.

Con ello, se estima contribuye a la absorción de 3,9 toneladas de CO₂/año.

Gonvarri Colombia: Plan de Movilidad Sostenible 2019

En Gonvarri Colombia se ejecutó un plan de movilidad sostenible "**Plan MES**", tiene como objetivo reducir las emisiones derivadas del desplazamiento de empleados en un 20% en el horizonte 2022.

Conforme establece la Resolución 1379 de 2017, todas las organizaciones públicas y privadas en jurisdicción del Área Metropolitana del Valle de Aburrá que cuenten con más de 200 trabajadores (directos e indirectos) deben implementar un "Plan MES". Este plan tiene como objetivo reducir las emisiones en términos de movilidad, un 10% el primer año.

A través del mismo las empresas afectadas pueden identificar los impactos ambientales derivados de los viajes de sus colaboradores desde y hacia su lugar de trabajo y, con ello, definir estrategias de movilidad que reduzcan su impacto en la calidad del aire.

En el año 2018 se inició el proyecto con una encuesta que nos permitió conocer toda la información relativa al desplazamiento de nuestros empleados y colaboradores y, con ello, definir y formalizar el compromiso y la estrategia para alcanzar los objetivos fijados.

La información resultado de la encuesta se integra en el portal habilitado por el área metropolitana, para cumplir con todos los requerimientos exigidos.

Durante el 2019 se implantaron las medidas definidas en el "Plan MES" para mitigar los impactos producidos en los desplazamientos, definiendo medidas "de pico y placa" con restricciones según el tipo de vehículo, matrícula, combustible, etc. siendo más restrictivas en la temporada seca o en fechas importantes (pej: día internacional de la tierra). Además, se requirió la disponibilidad del certificado de la revisión tecnicomecánica y el seguro obligatorio SOAT.

Para su seguimiento se realizó minucioso control y medición mensual en cada etapa, incluyendo mensajes, comunicaciones, etc. La monitorización se plasma en gráficos mensuales en los que se observa la evolución del proyecto.

Como conclusión indicar que se alcanzó el objetivo del 10% y se incrementó el uso de la bicicleta entre los trabajadores de Gonvarri Colombia.

Además, para impulsar el Plan MES, Gonvarri Colombia definió el programa "**Tesoros Gonvarri**" donde a través de unos bonos canjeables se puede hacer uso de diferentes beneficios sociales.

Entre ellos, se incluye la opción del teletrabajo que contribuye a reducir las emisiones, al evitar desplazamientos. Este tesoro fue el segundo más solicitado.



Cambio Cultural & Digital WorkPlace 2019-2021

En 2019 dio comienzo el proyecto “Digital WorkPlace” con el objetivo de adoptar la tecnología Microsoft y ofrecer a los empleados las herramientas de trabajo de Office 365 para continuar avanzando en la transformación digital de la compañía.

Es un proceso que exige una importante gestión del cambio cultural de toda la compañía, en un entorno colaborativo que permita abordar con éxito este reto de incorporar las nuevas tecnologías digitales, dentro de un ambicioso proyecto de basado en estas 3 áreas:

- Competencias Digitales: incrementar las competencias, conocimientos y habilidades digitales para adaptarse a un mercado y entorno en constante cambio.
- Digital Workplace: definir como las nuevas tecnologías pueden mejorar la manera de trabajar en todas sus facetas.
- Digital Experience: incentivar la agilidad digital en todos los aspectos del trabajo.

El principal cambio proviene de la integración de las herramientas de Outlook, OneDrive y SharePoint en la plataforma Office 365, que permiten trabajar de forma mucho más ágil, rápida, cómoda y eficiente. El proyecto está alineado con el ODS 9 y nuestra estrategia en innovación y digitalización.

Su ejecución se realizó bajo dos enfoques:

Por un lado, traspasar toda la información a las nuevas plataformas, donde:

- Migración de toda la información del gestor documental existente, a la nueva plataforma SharePoint, actualizando los perfiles de administrador y acceso de cada grupo a las nuevas opciones de perfil disponibles.
- Cada usuario procedió a migrar su información personal a OneDrive.

Por otro lado, se motivó y formó a todos los empleados en el uso de esta nueva tecnología. Para ello, se estableció un riguroso plan de implantación y formación, con numerosas iniciativas y materiales de apoyo, que contribuyeron a concluir la primera fase del proyecto de adopción DWP con gran éxito. A continuación, se muestran las más relevantes.



Campaña “Digital Champion”

La implantación del proyecto se inició en el mes de marzo con la campaña “Digital Champion”. Esta tiene como objetivo identificar colaboradores en todas las áreas y países de la compañía; con un perfil activo, abierto, constructivo y motivador, que no teman a la tecnología.

Una vez identificados estos perfiles, se formó un grupo de Digital Champions con 210 profesionales repartidos por todos los países en los que Gonvarri está presente. Este grupo fue una parte muy activa del proyecto, con un rol referencia de soporte funcional y asistencia a usuarios finales durante todo el proceso de cambio.

El grupo recibió una formación específica para proveerlos de conocimientos y dotarlos de herramientas que permitan la identificación y resolución de problemas, la recopilación de feedbacks y la identificación de las principales barreras al cambio.

Con la colaboración de este equipo de Champions, se inicia la siguiente fase de formación en el uso de las herramientas del DWP a todos los profesionales de Gonvarri Industries. Para ello, se desarrollaron numerosas actividades, entre las que destacamos:



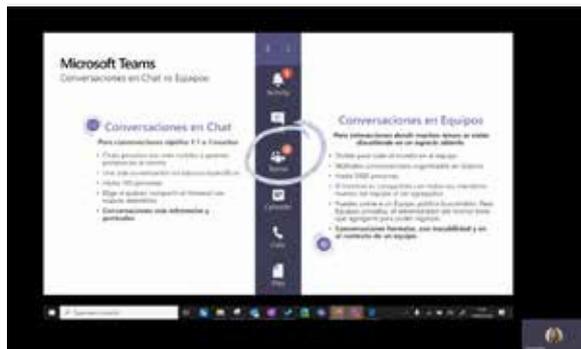
Formación

Presencial: realizada por expertos durante las diversas etapas del proyecto, enfocadas a diferentes públicos (gerentes, champions, empleados, etc.). En ellas, se mostró el uso de las herramientas y se realizaron diversas pruebas reales.



Formación online - webinars: formación online con conexión en directo para múltiples grupos de empleados. La formación consta de una breve descripción de las herramientas y sus ventajas, así como una descripción detallada de su uso y las numerosas posibilidades que ofrece.

Videos: videos generales que presentan y resumen el proyecto DWP.



Videos - píldoras formativas: donde a través de una serie de videos cortos, nos explican en forma de casos prácticos aspectos puntuales sobre las ventajas de las nuevas herramientas en nuestro día a día.



Convarri Academy: plataforma en la que se incluye la formación en las diferentes herramientas necesarias para nuestro viaje hacia el Digital WorkPlace, sus características, beneficios, consejos, etc.

Digital Workplace Hub

El Digital Workplace Hub es un site de SharePoint donde se recoge toda la información de referencia para el proyecto DWP. En él se incluyen los materiales de formación DWP como las FAQs, las Webinars, los cursos en Convarri Academy, los consejos, el calendario, el acceso a la Red de Digital Champions y el feedback, entre otros.



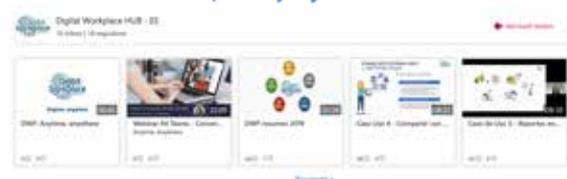
Herramientas de Microsoft



Links de interés



Noticias, consejos y casos de uso



Otros

Guías formativas de referencia de Outlook, OneDrive y SharePoint: incluye manuales donde se recogen las instrucciones de uso de las distintas funcionalidades de las herramientas de forma sencilla y gráfica.

Preguntas Frecuentes (FAQs): documento donde se recogen las dudas más habituales sobre las herramientas, consejos generales sobre su uso y las preguntas que otros compañeros se han hecho y que resultan de utilidad.

Tips de las herramientas: consejos para sacarle el máximo provecho a las herramientas de Outlook, OneDrive, SharePoint y Office Suite.

Encuesta de satisfacción: encuesta para conocer la opinión sobre los materiales y acciones disponibles sobre Outlook 365.

Workshops en oficinas y fábricas

Se diseñaron y desarrollaron workshops en oficinas y fábricas entre los meses de abril y diciembre, para motivar y formar a los empleados de forma amena, lúdica y distendida. En 2019 se realizaron workshops en las oficinas de Bilbao y Madrid y las fábricas de Barcelona, Navarra, Galicia, Valencia, Asturias, Argentina, Brasil, Reino Unido, México y Thüringen.

En todos ellos, tras una charla introductoria sobre la trayectoria de la compañía en el proceso de adopción y evolución tecnológica y el desarrollo de unas dinámicas lúdicas sobre DWP, los asistentes completaron un recorrido con cinco diferentes experiencias basadas en los cinco pilares del proyecto: Colaboración, Innovación, Eficiencia, Compromiso y Cloud.

- Organizados en grupos por departamentos, descubrieron la tecnología de interacción por voz y los diferentes conceptos y características de DWP en el stand de Innovación;
- realizaron propuestas sobre las características que les gustaría encontrar en relación con las nuevas herramientas digitales a su paso por el stand de Eficiencia;
- experimentaron la coedición de trabajo en el stand de Colaboración;
- se hicieron selfies y descubrieron nuevas características de la App móvil en el stand de Compromiso;
- y abordaron la nueva Intranet y la visión "Work anytime, anywhere" en el stand de Cloud.

23, 24 y 25
de abril
MADRID



11 de junio
**HIASA
ASTURIAS**



15 de junio
GALICIA



17 de junio
NAVARRA



17/18 de
octubre
**STEEL &
ALLOY**



17 septiembre
VALENCIA



24/24 de
octubre
**SOUTH
CAROLINA**





1.400
Asistentes
a los Workshops



2.101
Participantes
en las webinars



8
Horas de
formación por
persona / Material
audiovisual en todos
los idiomas



5
Horas de
formación
por persona/
Presencial



3.200
visualizaciones
de los videos



300
Grupos de
trabajo migrados

210
*Digital
Champion*



4 de abril
BARCELONA



9 de abril
SOLAR STEEL
BILBAO



25 septiembre
BRASIL



12 septiembre
MADRID



5/6 de
noviembre
PUEBLA
(MÉXICO)



17 septiembre
ARGENTINA





Innovación

La innovación es el pilar que nos va a permitir desarrollar productos competitivos, acceder a nuevos mercados, e incrementar la aportación de valor a nuestros clientes.

El eje de innovación en 2019 piloto principalmente sobre 5 ejes, tal y como se resume a lo largo del capítulo.



Modelo de innovación

La innovación colaborativa dentro del grupo, base de la transformación digital

Este modelo busca favorecer la transformación y mejora continua de la compañía a través de la innovación, como pilar fundamental y transversal de crecimiento.

Por ello, se ha reforzado la formación y entrenamiento de nuevos perfiles implicados en la coordinación e implantación de la innovación y de las nuevas ideas transformadoras.

Un claro ejemplo es el "GATE Training Program", desarrollado con el objetivo de crear futuros coordinadores de Innovación que puedan apoyar los proyectos en el ámbito de la Industria 4.0.



Cultura de innovación

La capacitación tecnológica de los talentos emergentes nos ha permitido poner la creatividad al servicio de objetivos innovadores

Afianzar la cultura de innovación es un aspecto clave para el desarrollo de nuevas ideas y proyectos. Para ello, la participación de equipos diversos, con habilidades diferentes, permite disponer de más y mejores ideas innovadoras que contribuyan al crecimiento de la compañía.

Reforzar esta cultura a través del Plan de Comunicación es esencial para favorecer el comportamiento innovador, emprendedor y creativo, transformando las nuevas ideas en resultados. Por ello, en 2019 hemos incrementado el número de iniciativas en materia de comunicación, tal y como se resume a continuación:

Tecnología-Innovación

Intensificamos la comunicación, combinando las actividades propias de comunicación en Innovación con el "Roadshow" del proyecto Digital Workplace, con el objetivo avanzar en la transformación digital de todo el Grupo.

Innovation Days

Continuamos con la iniciativa "Innovation Days" por parte del Departamento de Innovación, permitiendo conocer con más detalle, información sobre distintas acciones que se están llevando a cabo y fomentando la posibilidad de identificación de nuevos casos de uso.

Inspiring innovation-Engineering Meeting

Apostamos por el intraemprendimiento, que comenzó con la iniciativa INSPIRING INNOVATION. En esta línea, la División de GMS desarrolló la primera edición del "Engineering Meeting". Durante la misma, se compartieron los conocimientos y experiencias de los diferentes Ingenieros de la División, siempre manteniendo como referencia el Plan Estratégico de Innovación.

GATE Training Program

Este programa desarrollado en 2019 está integrado por 30 miembros de diversos perfiles y habilidades, tanto de las plantas como del corporativo, que recibieron formación sobre las nuevas tecnologías habilitadoras en el marco de la Industria 4.0.

Para ello, se realizaron tres sesiones presenciales, además de varias tutorías online lideradas por parte de formadores externos del sector industrial y con el apoyo de algunos miembros de Gonvarri en calidad de profesores. Para finalizar el programa se realizarán varios proyectos basados en casos de Uso reales, que serán evaluados para su posterior implantación.



Innovación en producto

Mejoras y nuevos diseños enfocados a la reducción del consumo de materias primas, manteniendo el compromiso con la protección ambiental

Tras el éxito del año anterior, continuamos estudiando nuevas aplicaciones en el ámbito del acero, así como materiales alternativos enfocados a conseguir mejores propiedades y reducir peso de los vehículos en el sector del automóvil.

Addimen

En el ámbito de la Fabricación Aditiva, se desarrollamos capacidades y conocimientos específicos que nos han permitido afianzarnos como una de las empresas líderes en el diseño y fabricación de insertos de moldes con refrigeración optimizada mediante canales conformales.

Solar Steel

Tras el éxito del seguidor TracSmarT+, nuestros equipos continúan innovando y mejorando su diseño e iniciado el desarrollo de un nuevo seguidor en el proyecto TS5.0.

Además, incorporamos a nuestros productos la digitalización, el Big data y la inteligencia artificial, en línea con las nuevas tendencias de Innovación.



Mecano

En este campo, iniciamos el diseño y la industrialización de los tramos rectos de un sistema portables tipo escalera en aluminio grafado. Este nuevo sistema de unión entre riel y peldaño permite reducir los costes, manteniendo los altos estándares de calidad.

Alineados con los requisitos de nuestros clientes, diseñamos sistemas portables tipo escalera adecuados a las especificaciones especiales del mercado de construcción naval.

Asimismo, desarrollamos una aplicación móvil de realidad aumentada orientada al área comercial. Esta aplicación muestra numerosos beneficios, entre otros, presentar y organizar la información de forma sencilla, adecuarnos a las necesidades del cliente de forma más innovadora y con mayor impacto y mejorar el acceso a las instrucciones de instalación. También se incorporan enlaces a la web y al canal de YouTube, siendo descargable desde Android con el nombre Mecano RA Logo.



Road Steel

Este ejercicio, se finalizaron con éxito los proyectos estratégicos iniciados en 2016 con el Instituto para la Competitividad Empresarial, con desarrollos adaptados a los nuevos estándares, tal y como se resumen a continuación:

- Análisis y desarrollo de modelos predictivos frente a la rotura de materiales metálicos y sus uniones para su aplicación en seguridad.
- Sistemas metodológicos avanzados de ensayo, simulación y validación para el diseño óptimo de nuevos productos de infraestructura en seguridad vial.
- Normativa EN-1317-4, enfocada en el desarrollo de transiciones seguras ante el impacto de vehículos. Como resultado, el nuevo modelo de transición TR-N2LCON que une hormigón con barrera de acero.
- Aplicación de la futura normativa EN-1317-7, con la investigación en nuevos conceptos y mecanismos de absorción de energía para su aplicación a terminales seguros. Como resultado, la Terminal P-4.



Steel Construction

El equipo de ingeniería desarrolló un sistema de mantenimiento de poles a nivel de suelo.

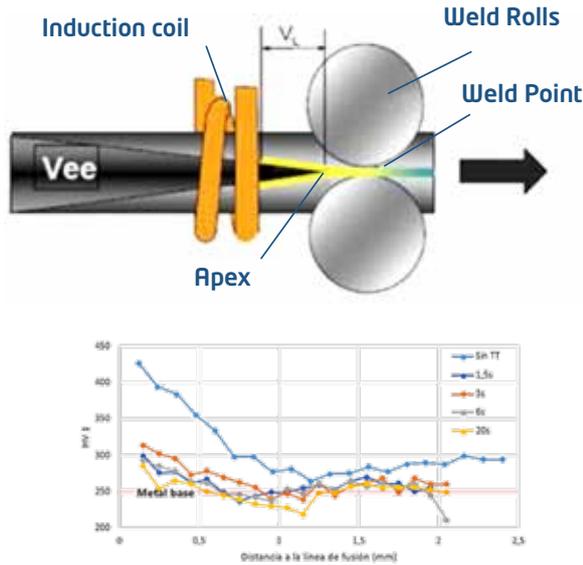
Este sistema mecánico permite desplazar la luminaria a lo largo de la farola, mejorando el alcance según las necesidades y permitiendo otros usos.



Automotive

Desde Gonvauto Asturias se finalizó el proyecto de I+D "MANZANA", con el objetivo de identificar los efectos de la soldadura sobre el material final en el proceso de perfilado de aceros de alta resistencia. Para ello, se dispusieron, entre otros, nuevos elementos de medición de temperatura.

El éxito alcanzado ha motivado una nueva línea de investigación y mejora, a través del proyecto "TUBOS AVANZADOS" para ir un paso más allá, actuando sobre la línea de soldadura para mitigar las heterogeneidades detectadas en la fase anterior del proyecto.



GMH

GMH Canrena, ha introducido recientemente una nueva unidad pull-out eléctrica accionada por batería. Las unidades extraíbles garantizan un proceso de recogida (picking) ergonómico gracias a la superficie de carga fácilmente accesible por tres lados. También se puede obtener un retorno económico debido a un mayor número de niveles de picking, que ofrecen ubicaciones adicionales para los palets. Esto es posible porque las unidades extraíbles pueden liberar la excesiva distancia de separación necesaria por encima de los palets.

Con el modelo eléctrico alimentado por batería, no se necesita fuerza muscular para tirar o empujar la unidad extraíble, ni tampoco ningún enchufe próximo, lo que facilita una manipulación óptima y ergonómica para las cargas más pesadas.



Innovación en proceso

El camino hacia la sostenibilidad mediante la reducción de consumos y residuos

La **Fabricación Aditiva** ya es una herramienta más del sistema Lean Manufacturing. Por ello, avanzamos en la investigación para la mejora en los utillajes y, con ello, sacar el máximo rendimiento a la tecnología y los procesos.

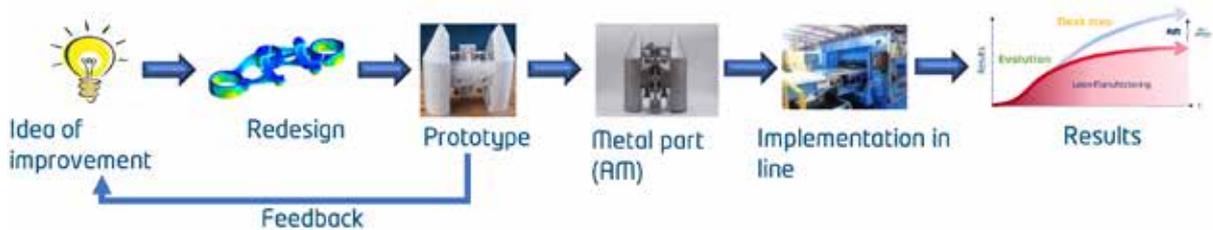
Siguiendo la línea de mejora en las capacidades del proceso de fabricación aditiva, estamos inmersos en dos proyectos:

- Un nuevo proyecto de investigación y desarrollo para nuevos materiales, enfocado en la impresión 3D metálica. Este proyecto bajo el nombre de ADDIMOLD, profundiza en un mayor conocimiento de las distintas etapas de la

cadena del proceso de producción, desde el diseño, hasta la simulación de las distorsiones térmicas de las piezas.

- El proyecto RECLADDING, contempla el desarrollo de nuevos materiales en forma de polvo metálico para aplicaciones a altas temperaturas.

Esta iniciativa se plantea como una continuación del Sistema LEAN implantado en todas nuestras plantas de Auto, el cual optimiza el rendimiento y la durabilidad de los utillajes de prensas blanking, siempre orientado a la sostenibilidad en términos de disminución de rechazos y reducción de chatarra.



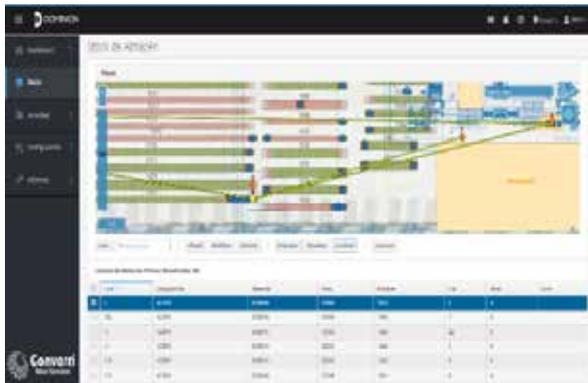


Innovación Gonvarri 4.0

Durante este período continuamos con la ejecución de diversos “Casos de Uso” iniciados previamente, además de arrancar otros nuevos. Entre ellos destacan:

Gonvarri 4.0 Digitalización del Puente Grúa

Enfocado en la digitalización de los puentes grúa que se encargan de la recepción y gestión de la materia prima en la planta. El sistema, basado en tecnología láser, tiene el objetivo de geoposicionar las bobinas y los troqueles, así como su identificación de forma automática y en tiempo real.



Gonvarri 4.0 Gestión de Camiones en Planta

Este proyecto se centró en el desarrollo de una Solución web y móvil para optimizar la planificación, control y gestión de los camiones intra-planta, a partir del análisis de datos e información en tiempo real.

El objetivo es incrementar la eficiencia del proceso de expediciones y la seguridad de los camioneros y personal de Gonvarri involucrada en este proceso.

La solución consta de varios módulos que engloban el flujo de camiones antes y durante su estancia en planta, las mejoras en el proceso logístico de expediciones, mejoras de la maniobrabilidad de los camiones en planta y optimización del proceso de carga, reduciendo el tiempo de espera.



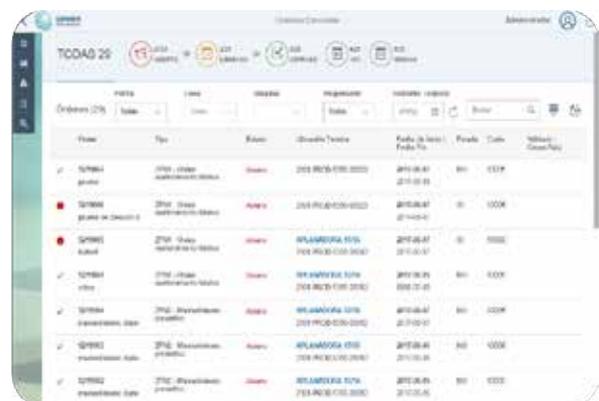
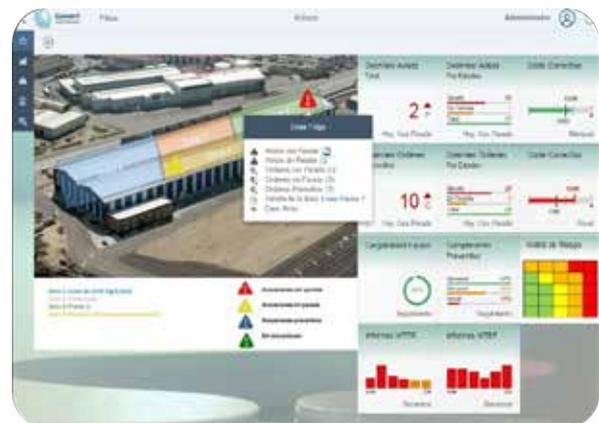
Gonvarri 4.0. Gestión de Activos y Mantenimiento

El proyecto está basado en el desarrollo de un sistema de SW de gestión de mantenimiento y activos construido sobre el módulo actual de SAP-PM.

Objetivos principales de esta iniciativa:

- Avance hacia una nueva estrategia de gestión para el mantenimiento basada en el “estado de salud de los activos” y en la información en tiempo real de las líneas.
- Optimización y simplificación de los procesos actuales de mantenimiento.
- Acceso a información sencillo, fiable y preciso.
- Notables mejoras para el usuario: sistema amigable, ágil, sencillo e intuitivo.

A través de la “Digitación” se facilita la concentración de actividades de mantenimiento hacia tareas de mayor valor, lo que repercute en la optimización del trabajo.





Modelo de cumplimiento



✓ Auditoría interna y cumplimiento

205-1 Y 205-2

El desarrollo del nuevo **"Modelo de cumplimiento"**, tiene como objetivo mejorar los mecanismos de seguimiento, medición y control de los riesgos identificados. Como parte de este proyecto, en 2018 se constituyó el Comité de Cumplimiento como Órgano Delegado del Consejo de Administración encargado de la aplicación de este Modelo, su actualización y la Gestión del Canal Ético.

El proyecto está liderado por el área de Auditoría Interna junto con el Comité de Cumplimiento y las distintas áreas de Gonvarri para actualizar y preparar la Normativa Interna aplicable al Modelo. En el Estatuto de Auditoría Interna se definen las funciones, competencia, responsabilidades y principios de actuación de la Dirección de Auditoría Interna y Cumplimiento.

Desde su inicio se realizó una revisión en profundidad del Código Ético y de Conducta, así como de diversas políticas en materia de anticorrupción, riesgos, sanciones comerciales e intercambio de información, entre otros, todas ellas aprobadas por parte del Consejo de Administración.

Su implantación se lleva a cabo por fases. Se inició en 2018 y se completó en 2019, incluyendo todo el proceso de diseño y mejora continua, difusión, gestión, formación y supervisión. A partir del 2020 entramos en un proceso recurrente de detección y gestión de riesgos de cumplimiento normativo y la monitorización, supervisión, actualización y mejora del Modelo de Cumplimiento implantado. Adicionalmente, se continúa

con los esfuerzos de difusión, formación y la comunicación del Modelo de Cumplimiento y las políticas que lo conforman que se mantendrán de manera continuada como parte básica del propio Modelo.

A continuación, se resumen algunas de estas normas que constituyen el Modelo de Cumplimiento:

Código Ético y de Conducta, es de aplicación a todas las Sociedades del Grupo, así como a aquellas Sociedades participadas sobre las que se tiene un control efectivo. En aquellas sociedades participadas en las que el Código no sea de aplicación, se promoverán principios y directrices coherentes con los establecidos en el presente código.

A su vez, se redefinió el **Canal Ético** y el **Reglamento** que recoge los principios de funcionamiento y las condiciones de uso en las que se basa este Canal. Incluye las funciones y responsabilidades de cada uno de los órganos comprometidos en la gestión y tramitación de las consultas/denuncias. A lo largo de la Memoria se profundizará más sobre el código ético y los canales de denuncia.

El Estatuto del comité de cumplimiento, la Política y el Plan supervisor del modelo de cumplimiento; definen el alcance, responsabilidades, roles y competencias de cada miembro de Gonvarri y del Comité de Cumplimiento, con el objetivo final de controlar, actualizar, supervisar, evaluar y mejorar el "Modelo de Cumplimiento".

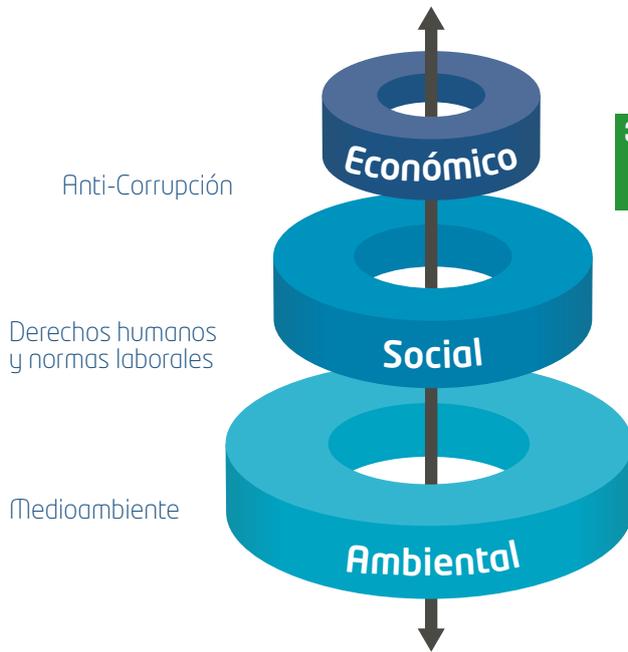




Principios Pacto Mundial



Objetivos de Desarrollo Sostenible



Directamente relacionada esta la “**Norma cero**”, en la que se describe la producción, aprobación y publicación de las normas internas elaboradas por Gonvarri y destinadas a las personas que forman parte de su estructura o que se relacionan con ella en alguno de sus ámbitos propios de actuación.

En la **Política contra el fraude y corrupción**, se establece el compromiso del Grupo con los valores corporativos y pautas de comportamiento recogidos en el “Código Ético y de Conducta”, quedando expresamente manifiesta la oposición del Grupo Gonvarri a la comisión en su seno de cualquier conducta que suponga o pueda suponer un acto de fraude o corrupción.

En línea con la anterior, la **Política corporativa de intercambio de información con la competencia**, establece las reglas y estándares que guían el intercambio de información entre los mismos y el personal de empresas de la competencia y la Política corporativa de sanciones comerciales, que complementa las disposiciones generales establecidas en el Código Ético y de Conducta y en la Política de Cumplimiento del Grupo, en relación con el cumplimiento de todas las leyes y normativas sobre sanciones y restricciones comerciales internacionales. Engloba tanto las sanciones económicas amplias contra un país o territorio; como las sanciones económicas particulares basadas en listas, en las que se incluyen determinadas entidades, personas y organizaciones.

Finalmente, la **Política corporativa de control y gestión de riesgos y la Política corporativa de gestión de riesgos fiscales** tiene por objeto el establecimiento de unos principios básicos, así como de un marco de control interno y de gestión de riesgos de toda naturaleza, a los que se enfrenta el Grupo Gonvarri.

Adicionalmente y junto a éstas, existen diversas normativas internas que detallan y despliegan nuestros principios, definidos en el Código Ético, en cada una de las áreas de interés, entre otras: Gestión de relación con terceras partes, Aceptación y entrega de regalos, invitaciones e incentivos, Normas de seguridad y salud, Seguridad en transportes, Selección contratación y formación del personal, Evaluación del desempeño, Código de Conducta para proveedores, Código contra el Acoso, Protección del Medioambiente, Gestión de Conflicto de Interés, de información privilegiada, Política de Compras y de Inversiones, Seguridad de los Sistemas y de la información, Relaciones Transparentes con las Administraciones Públicas, etc.

En cuanto a la **Protección de Datos de Carácter Personal en el Ámbito de la Unión Europea** se han recibido 19 consultas de diversa naturaleza y complejidad. No se han recibido ni detectado incidentes de seguridad ni peticiones de gestión de derechos de los interesados. Durante el 2019 se ha iniciado la adaptación de los procedimientos relacionados con la Protección de Datos de Carácter Personal a las diversas normativas locales que se están desarrollando en los distintos países en que el Grupo tiene presencia. Durante el 2020 se continuará con la transferencia de las buenas prácticas implantadas en el Grupo al resto de localizaciones en las que Gonvarri tiene presencia, adaptadas a los requerimientos locales en su caso.

Una vez implantado el modelo de cumplimiento y las normas internas que lo conforman, se continúa con el plan de difusión, comunicación y formación para el ejercicio 2020, con continuidad en ejercicios futuros.

Código Ético

102-16 Y 102-17

El Código Ético y de Conducta constituye una declaración expresa de los valores, principios y pautas de comportamiento que deben adoptar todas las personas del Grupo en el desempeño de su actividad profesional, tratando temas tales como las relaciones con los clientes, los empleados, los colaboradores, los proveedores y la comunidad, y afianzando la confianza existente entre el Grupo y terceras partes.

Es obligatorio que los empleados, colaboradores, directivos y administradores del Grupo conozcan el contenido íntegro del Código y, en especial los principios y normas de actuación establecidas en el mismo. También es obligatorio que realicen una formación inherente a esta materia y que aprueben un examen sobre los principios y directrices contenidos en el código.

Además, redefinió el Comité de Cumplimiento y los Canales Éticos para poner en su conocimiento cualesquiera de las situaciones indebidas, dudas, consultas o de malas prácticas manifestadas y las medidas legales o disciplinarias adecuadas y anualmente, se realizará un plan de auditorías para verificar su adecuada difusión y cumplimiento.

Canal Ético

El **Canal Ético** está habilitado a todos los empleados, directivos, administradores y colaboradores del Grupo Gonvarri y a otros grupos de interés externos, como clientes, proveedores o la sociedad en general, con el mismo objetivo de consulta de las dudas sobre las aplicaciones del Código Ético y de Conducta, así como notificar las posibles irregularidades que correspondan con el incumplimiento del mismo.

El **Reglamento del Canal Ético**, define los principios de funcionamiento y las condiciones de uso en las que se basa el Canal Ético, y las funciones y responsabilidades de cada uno de los órganos comprometidos en la gestión y tramitación de las consultas/denuncias. Es el **Comité de cumplimiento** el órgano gestor del canal el cual establece los protocolos de actuación para analizar, investigar, concluir y comunicar los resultados de las denuncias recibidas. Este reporta periódicamente sobre su actividad en la gestión del canal ético: número de consultas y denuncias recibidas, denuncias relativas a situaciones graves, estado de las denuncias, etc. al Consejo de Administración y sus miembros. Asimismo, reportara eventualmente cualquier asunto relevante.

El proveedor externo es el encargado de proporcionar y mantener un canal accesible, garantizar la confidencialidad de las comunicaciones realizadas y su gestión, resguardar y archivar los datos respetando la normativa vigente, actuando como intermediario entre el usuario y el Comité de cumplimiento que garantiza la confidencialidad como principio de funcionamiento.

Existen diferentes vías posibles de acceso al canal ético:

- Formulario a través de <https://gonvarri.i2ethics.com>, también accesible en la página web www.gonvarri.com
- Correo electrónico: ethicschannel@gonvarri.com
- Correo ordinario con la dirección: Auditoría Interna y Cumplimiento: Calle Embajadores 458. 28053 Madrid.

Además, es accesible a través de la opción del Call Back en la plataforma <https://gonvarri.i2ethics.com>



Una vez que se comunica la consulta/denuncia a través de la plataforma facilitada o del resto de los medios disponibles, el usuario recibirá un correo electrónico del proveedor externo (i2ethics) con la información que le permitirá confirmar la comunicación enviada al canal y el inicio de su gestión.

En nuevo Código Ético y de Conducta fue aprobado por el Consejo de Administración en septiembre de 2017 y el Reglamento del Canal Ético en el Consejo de enero de 2018.

Concienciación y formación

En 2018 se inició la formación sobre el Código Ético y del Canal Ético, como piezas principales del Modelo de Cumplimiento, que se completó en 2019.

Para la difusión del Código y el Canal Ético se elaboró un curso online, accesible desde la intranet y la aplicación móvil en el que se incorporaron videos, textos y test de resultados, que facilitan su comprensión, con una duración estimada entre una y dos horas. Además, se realizó un importante esfuerzo formativo durante todo el año para difundir los principios que dicho Código, que tendrá continuidad en años sucesivos.

En total se han invertido unas 200 horas en su elaboración, además se han inscrito 3.034 profesionales activos a la fecha, de los cuales 2.640 han finalizado el curso. Esto supone 3.960 horas de formación aproximadamente para empleados activos a la fecha. No se incluyen los empleados de aquellas compañías con control compartido en las que existen modelos de cumplimiento independientes. Durante el 2020 se completará la formación de los empleados de las compañías que se han incorporado al perímetro del grupo en 2018 y 2019.

A partir de 2020 se comenzará a desarrollar el plan integral individualizado de formación en Cumplimiento. Para ello, en función de la posición, departamento y las tareas que cada empleado desempeña, se define un itinerario formativo específico de cumplimiento individualizado. Esta formación es obligatoria para los empleados del Grupo. Los itinerarios formativos se basan en cursos online a través de la plataforma de formación del Grupo Gonvarri. Estos itinerarios incluyen también formaciones recurrentes y recordatorios.

✓ Denuncias y litigios en curso

El canal ético de Gonvarri está abierto tanto para el uso interno de los empleados como para cualquier tercero interesado (Proveedores, clientes y otros). A través de este se pueden comunicar situaciones irregulares o impropias que vulneren el Código Ético del Grupo.

El Canal Ético está disponible actualmente en 18 idiomas diferentes, para que sea accesible por todos los potenciales usuarios alrededor del mundo.

En el año 2020 se procederá a actualizar la plataforma del Canal Ético, lo que redundará en beneficios para los usuarios del Canal, a la vez que se incrementará la seguridad y usabilidad, además del debido cumplimiento de la normativa vigente.

Durante el periodo bajo análisis se registraron 754 visitas al canal ético, un 39% menos de visitas que el año del lanzamiento del Canal (1.228 visitas en 2018). Casi la totalidad de los accesos fueron desde España (64%), habiéndose recibido visitas desde 25 países diferentes.

En 2019 se han recibido doce denuncias validas en el canal ético de Gonvarri, ninguna de las cuales se encuentra pendiente de resolución a la fecha.

Las denuncias recibidas tienen el siguiente desglose atendiendo a la naturaleza de los comportamientos denunciados:

	DENUNCIAS RECIBIDAS
Acoso	4
Conflicto de interés	1
Corrupción y soborno	2
Discriminación	2
Fraude	1
Otros	2
TOTAL	12

Cuatro de las denuncias se resolvieron con medidas disciplinarias de diversa consideración, atendiendo a la gravedad de los hechos probados tras la investigación (205-3).

Se han recibido dos denuncias en materia de discriminación, una denuncia por parte de terceros y una anónima (406-1).

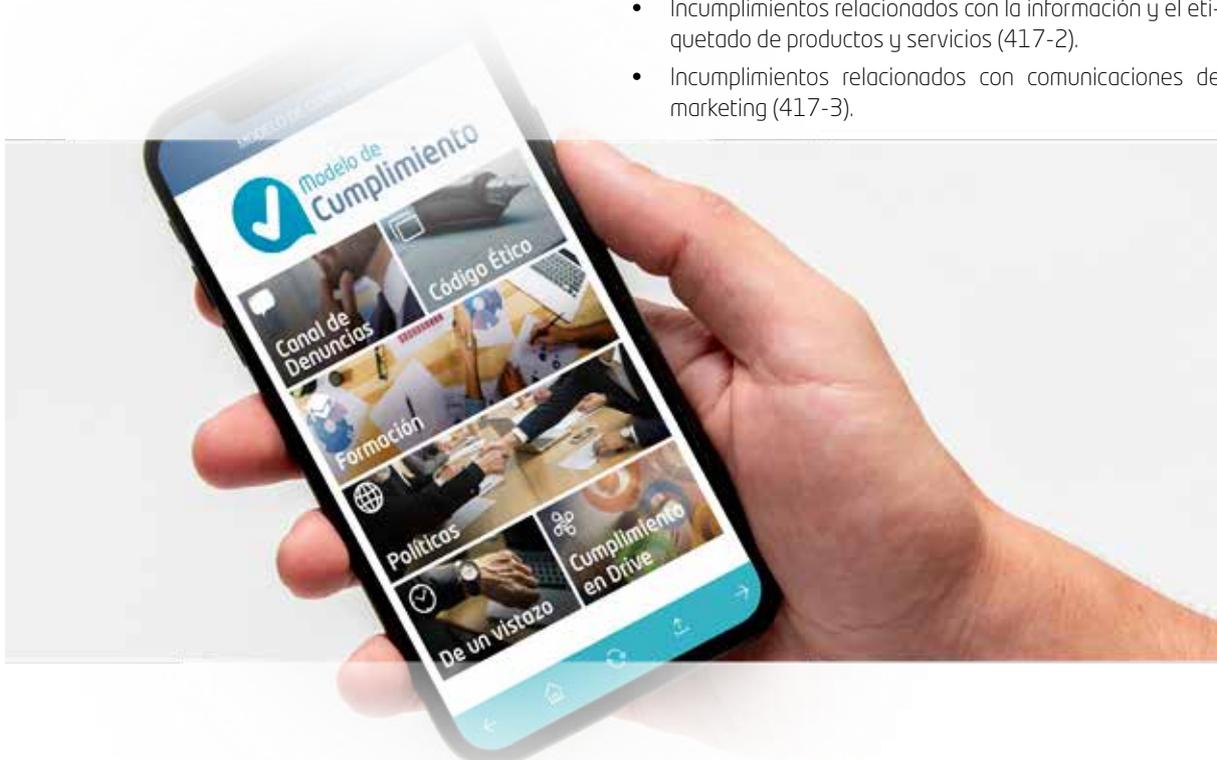
No se han identificado actividades sensibles relacionadas con los DDHH, trabajo forzoso e infantil, que supongan un impacto relevante en las distintas operaciones de la compañía. (408-1 y 409-1).

En cuanto a la gestión de protección de datos de carácter personal no se han registrado ni recibido comunicaciones relacionadas con incidentes de seguridad ni con la gestión de datos de los interesados.

En 2019 no se ha iniciado ningún procedimiento como consecuencia de accidentes de trabajo por los que se pudieran derivar sanciones por recargo de prestaciones. Los dos procedimientos pendientes iniciados en 2017 siguen en tramitación y no se ha recibido durante el 2019 ninguna sanción administrativa nueva como consecuencia de accidentes de trabajo (403-2).

Respecto a otros procedimientos incoados contra la sociedad, litigios en curso y sanciones, no hay ninguno significativo que tenga un impacto económico importante en el Grupo, en materia de:

- Competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia (206-1).
- Impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios (416-2).
- Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente (418-1).
- Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social, ambiental y económico (307-1 y 419-1).
- Incumplimientos relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios (417-2).
- Incumplimientos relacionados con comunicaciones de marketing (417-3).



3 ANEXOS

El contenido de la Memoria de Sostenibilidad sigue las pautas de la guía de referencia "GRI Standards", el resultado del Estudio de Materialidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Su contenido ha sido verificado por la compañía independiente EY.

ANEXO I ▶
Informe de verificación externa



◀ **ANEXO II**
Perfil de la Memoria



ANEXO III ▶
Información cuantitativa



◀ **ANEXO VI**
Índice de Contenido GRI



ANEXO V - VI ▶
Contenidos en relación a los
principios del Pacto Mundial
Perímetro considerado





Ernst & Young, S.L.
C/ Raimundo Fernández
Villaverde, 65, 28003 Madrid

Tel: 902 365 456
Fax: 915 727 300
ey.com

INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2019 DE GONVARRI CORPORACIÓN FINANCIERA, S.L.

A la Dirección de GONVARRI CORPORACIÓN FINANCIERA, S.L.:

Alcance del trabajo

Hemos llevado a cabo, por encargo de la Dirección de GONVARRI CORPORACIÓN FINANCIERA, S.L. y sus sociedades dependientes (en adelante, Gonvarri Industries), la revisión del Informe "Memoria de Sostenibilidad 2019". Dicho Informe ha sido elaborado de acuerdo con lo señalado en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad GRI Standards de *Global Reporting Initiative*, según la opción de conformidad exhaustiva, tal y como se detalla en el apartado "Perfil de la Memoria".

El perímetro considerado por Gonvarri Industries para la elaboración del mencionado Informe está definido en el apartado "Perímetro considerado de Gonvarri Industries y empresas subsidiarias".

La preparación del Informe "Memoria de Sostenibilidad 2019", así como el contenido del mismo, es responsabilidad de la Dirección de Gonvarri Industries, quien también es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información. Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.

Criterios

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con:

- La Guía de Actuación sobre trabajos de revisión de Informes de Responsabilidad Corporativa emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE).
- La Norma ISAE 3000 (revised) *Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*, emitida por el *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) de la *International Federation of Accountants* (IFAC), con un alcance de aseguramiento limitado.

Procedimientos realizados

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección de Sostenibilidad y a las diversas Unidades de Negocio que han participado en la elaboración del Informe "Memoria de Sostenibilidad 2019", y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Entrevistas con los responsables de la elaboración de la información de sostenibilidad, con el propósito de obtener un conocimiento sobre cómo los objetivos y políticas de sostenibilidad son considerados, puestos en práctica e integrados en la estrategia de Gonvarri Industries.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar la información presentada en dicho Informe.
- Comprobación de los procesos de los que dispone Gonvarri Industries para determinar cuáles son los aspectos materiales, así como la participación de los grupos de interés en los mismos.
- Revisión de la adecuación de la estructura y contenidos del Informe conforme a la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad GRI Standards de *Global Reporting Initiative*, para la preparación de informes según la opción de conformidad exhaustiva.

- Comprobación, mediante pruebas de revisión en base a selecciones muestrales, de la información cuantitativa y cualitativa de los contenidos incluidos en el Informe "Memoria de Sostenibilidad 2019" y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información. Las pruebas de revisión se han definido a efectos de proporcionar el nivel de aseguramiento indicado.
- Contraste de que la información financiera reflejada en dicho Informe ha sido auditada por terceros independientes.

Estos procedimientos han sido aplicados sobre los contenidos que se disponen en el Anexo "Índice de Contenido GRI", con el perímetro y alcance indicados anteriormente.

El alcance de nuestra revisión es sustancialmente inferior al de un trabajo de seguridad razonable. Por tanto, la seguridad proporcionada es también menor. El presente informe en ningún caso puede entenderse como un informe de auditoría.

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, por sus siglas en inglés).

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global 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.

El trabajo ha sido realizado por un equipo de especialistas en sostenibilidad con amplia experiencia en la revisión de este tipo de información.

Conclusiones

Como resultado de nuestra revisión, no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el Informe "Memoria de Sostenibilidad 2019" no haya sido preparado, en todos los aspectos significativos, de acuerdo con la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad GRI Standards, que incluye la fiabilidad de los datos, la adecuación de la información presentada y la ausencia de desviaciones y omisiones significativas.

Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de Gonvarri Industries de acuerdo con los términos de nuestra carta de encargo.

ERNST & YOUNG, S.L.

Alberto Castilla Vida
Socio
29 de mayo de 2020

ANEXO II

Perfil de la memoria

La Memoria de Sostenibilidad se ha realizado conforme a la información y los indicadores establecidos en la guía de referencia del "GRI Standards", opción exhaustiva, (102-54) y los asuntos relevantes derivados del Estudio de Materialidad, como parte integral de nuestro Modelo de Gestión "Drive" y de nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El índice de Contenido GRI se anexa al presente informe, conjuntamente con el informe de verificación externa independiente con la compañía EY (102-56).

El objetivo es comunicar los aspectos e iniciativas más relevantes, con un enfoque alineado con nuestra forma de entender la sostenibilidad y su impacto en la gestión de la compañía.

Ciclo de presentación

Al igual que en ejercicios anteriores, la Memoria tiene una periodicidad anual (102-52), incluyendo la información comprendida entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019 (102-50), siendo el último informe el correspondiente al ejercicio 2018 (102-51).

Cambios significativos

Respecto al ejercicio anterior, se ha incorporado en el alcance de la Memoria la información cuantitativa y cualitativa de GMH Canrena, Gonvauto Nitro, L.A. Zaragoza y todos los centros de distribución y oficinas de Gonvarri Material Handling con menos de 15 empleados (no incluidos en la Memoria 2018) (102-49).

Solo con información cualitativa la fábrica de GMH Kredit, adquirida a cierres de ejercicio.

Los cambios menores, están indicados en sus apartados correspondientes.

No se ha producido reexpresión de la información respecto al ejercicio anterior (102-48), ni cambios en la cadena de suministro (102-10).

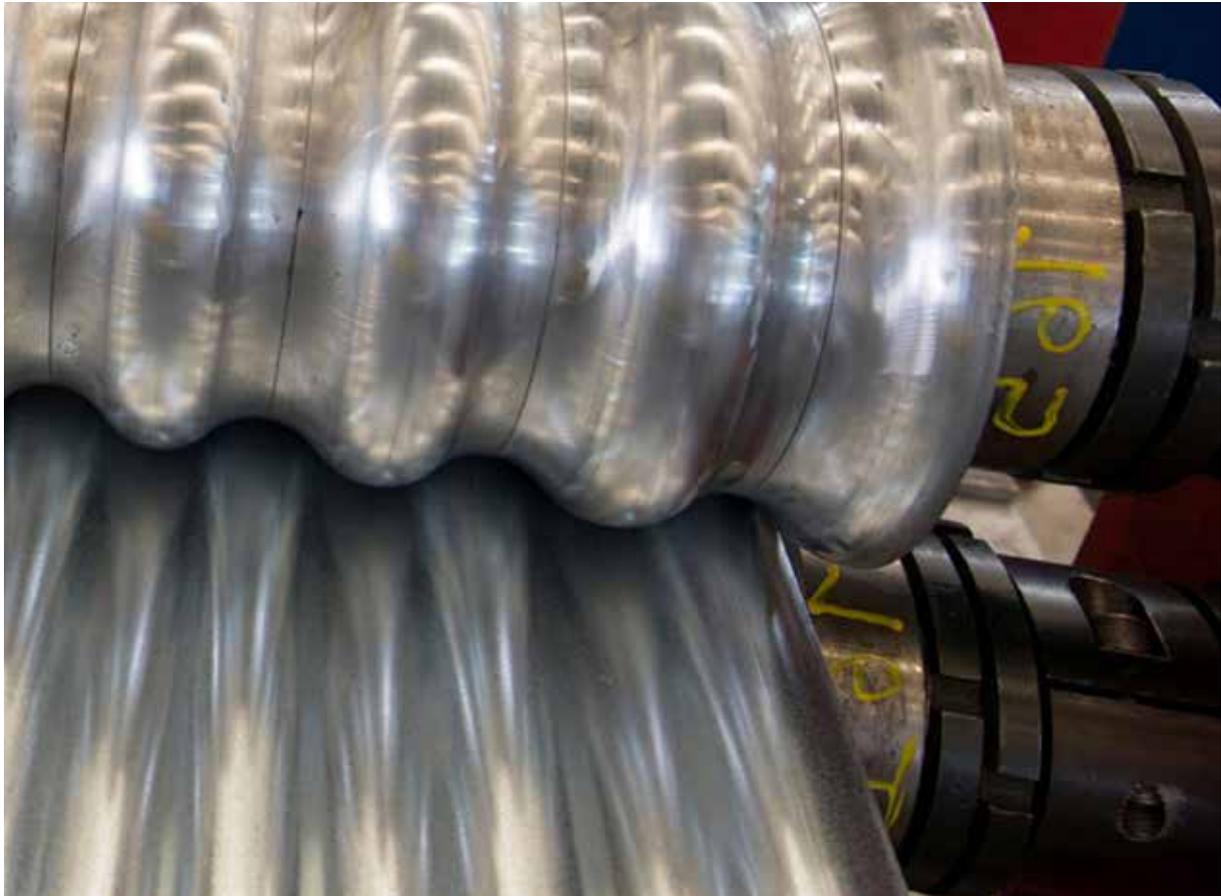
Contacto de la memoria

Para cuestiones de tipo general sobre este informe, pueden dirigirse a (102-53):

rsc@gonvarri.com

+34 91 379 10 00

C/ Ombú 3, planta 1. 28045 Madrid. España





ANEXO III. Información cuantitativa Recursos Humanos

PLANTILLA												
HOMBRES												
	DIRECTOR				MANDO INTERMEDIO				PERSONAL DE PLANTA			
	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46
Alemania	0	0	4	3	0	2	5	24	26	66	85	124
Argentina	0	0	1	0	0	7	3	1	5	13	10	3
Bélgica	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	4
Brasil	0	0	0	1	0	4	14	9	57	106	74	29
China	0	2	12	3	0	11	19	2	30	170	52	3
Colombia	0	0	3	1	0	7	12	9	4	39	34	100
Dinamarca	0	0	0	1	0	0	0	2	0	1	1	8
España	0	4	15	39	1	20	87	114	35	164	409	586
EEUU	1	2	3	1	0	2	1	2	7	41	20	8
Eslovaquia	0	0	1	2	0	3	8	1	18	50	29	28
Finlandia	0	0	0	1	0	1	4	3	2	4	8	13
Holanda	0	0	0	2	0	0	0	2	1	6	5	7
Hungría	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	4	1
México	0	0	0	1	1	14	12	3	12	26	22	7
Noruega	0	0	0	4	0	0	0	5	0	0	6	8
Polonia	0	0	1	1	0	0	4	2	14	33	34	12
Portugal	0	0	0	1	0	0	5	8	7	20	19	18
R. Unido	0	0	1	6	0	0	4	8	9	29	51	85
Rep. Checa	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Rumanía	0	0	2	2	0	1	4	0	34	79	79	129
Rusia	0	0	3	0	0	9	12	3	8	34	29	26
Suecia	0	0	2	6	0	2	3	4	4	17	28	45
Turquía	0	3	5	4	0	4	7	0	10	67	58	33
TOTAL	1	11	55	80	2	87	205	203	283	966	1,059	1,277

MUJERES												
	DIRECTOR				MANDO INTERMEDIO				PERSONAL DE PLANTA			
	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46
Alemania	0	0	2	0	0	0	1	2	12	19	11	16
Argentina	0	0	0	0	0	0	4	0	1	1	3	0
Bélgica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Brasil	0	0	0	0	0	6	2	3	14	21	12	6
China	0	1	2	0	0	3	8	0	0	37	7	0
Colombia	0	1	0	1	0	1	6	4	0	12	7	3
Dinamarca	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2
España	0	2	4	4	0	6	11	8	8	29	65	42
EEUU	0	0	0	1	0	2	1	0	1	2	2	0
Eslovaquia	0	0	1	1	0	0	3	1	0	6	19	3
Finlandia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	7
Holanda	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	3
Hungría	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1
México	0	0	0	0	0	1	2	1	0	8	0	0
Noruega	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1
Polonia	0	0	0	0	0	0	3	0	2	19	6	4
Portugal	0	0	1	0	0	0	4	1	0	2	6	6
R. Unido	0	0	0	0	0	0	1	0	2	6	16	15
Rep. Checa	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Rumanía	0	0	0	1	0	1	2	1	4	27	18	15
Rusia	0	0	0	0	0	7	7	3	1	8	3	3
Suecia	0	0	0	2	0	1	2	2	0	3	4	7
Turquía	0	0	0	0	0	2	1	0	1	7	1	0
TOTAL	0	4	10	11	0	30	62	30	47	209	185	135

	PERSONAL EXTERNO							
	SUNCONTRATA				ETT			
	HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES	
Alemania	7	0	28	1				
Brasil	1	0	0	1				
China	2	0	18	3				
Colombia	0	0	100	5				
España	129	0	275	9				
EEUU	0	2	1	4				
México	10	0	39	4				
Portugal	2	0	10	1				
Reino Unido	1	0	14	0				
Rusia	1	0	5	0				
Suecia	1	0	0	0				
Turquía	41	0	0	0				
TOTAL	195	2	490	28				

	CONTRATACIONES																							
	HOMBRES								MUJERES															
	DIRECTOR		MANDO INTERMEDIO		PERSONAL DE PLANTA				DIRECTOR		MANDO INTERMEDIO		PERSONAL DE PLANTA											
	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46								
Alemania	0	0	2	1	0	1	2	1	6	6	17	5	0	0	0	0	8	2	4	1				
Argentina	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0				
Bélgica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Brasil	0	0	0	0	0	0	2	1	26	28	14	2	0	0	0	0	0	0	1	0	8	2	4	1
China	0	0	1	1	0	3	4	0	5	17	7	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	8	2	0
Colombia	0	0	0	0	0	3	1	0	2	12	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	5	2	0
Dinamarca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
España	0	1	0	0	0	7	5	2	9	58	42	9	0	1	0	0	0	1	0	0	1	8	7	4
EEUU	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Eslovaquia	0	0	0	1	0	1	3	0	7	20	10	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0
Finlandia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Holanda	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Hungría	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
México	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0
Noruega	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Polonia	0	0	0	0	0	0	0	0	4	6	5	6	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	3
Portugal	0	0	0	0	0	0	1	0	5	6	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0
R. Unido	0	0	0	0	0	0	0	0	4	10	9	12	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	2
Rep. Checa	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rumanía	0	0	0	0	0	0	0	0	12	21	16	16	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	4
Rusia	0	0	0	0	0	7	0	1	6	9	6	6	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0	1
Suecia	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	2	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Turquía	0	0	0	1	0	0	2	1	5	24	14	7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0
TOTAL	0	3	4	4	0	24	21	8	99	225	150	73	0	1	0	1	0	3	4	2	24	41	26	17

SALIDAS HOMBRES																								
DESPIDO													OTRAS CAUSAS											
	DIRECTOR				MANDO INTERMEDIO				PERSONAL DE PLANTA				DIRECTOR				MANDO INTERMEDIO				PERSONAL DE PLANTA			
	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46
Alemania	0	1	0	1	0	0	0	0	5	4	7	4	0	0	0	0	0	0	0	2	3	4	1	
Argentina	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	0	0	
Bélgica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Brasil	0	0	0	0	0	1	4	2	12	17	17	5	0	0	0	0	0	0	0	4	15	4	0	
China	0	0	1	0	0	1	2	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	10	6	5	0		
Colombia	0	0	1	0	0	1	1	0	0	2	1	0	0	0	1	0	0	0	1	3	2	6		
Dinamarca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
España	0	0	1	1	0	1	2	0	0	2	6	6	0	0	0	3	0	0	0	14	34	19	25	
EEUU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Eslovaquia	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	3	4	3	1	
Finlandia	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Holanda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Hungría	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
México	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	4	1	0	0	0	0	0	4	4	0	1	4	4	
Noruega	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
Polonia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	4	2	
Portugal	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	
R. Unido	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	0	0	1	1	0	0	0	2	11	12	8	
Rep. Checa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Rumanía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	18	19	22	
Rusia	0	0	0	0	0	2	1	0	1	5	11	9	0	0	2	0	0	1	0	0	2	1	1	
Suecia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	1	
Turquía	0	0	1	1	0	0	0	0	1	11	11	8	0	0	0	0	0	2	0	2	7	7	4	
TOTAL	0	1	4	3	1	6	10	6	23	50	61	39	0	0	4	5	0	8	5	1	64	115	85	73

SALIDAS MUJERES																								
DESPIDO													OTRAS CAUSAS											
	DIRECTOR				MANDO INTERMEDIO				PERSONAL DE PLANTA				DIRECTOR				MANDO INTERMEDIO				PERSONAL DE PLANTA			
	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46
Alemania	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0	0	0
Argentina	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bélgica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Brasil	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0
Colombia	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	
Dinamarca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
España	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	6	2	
EEUU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Eslovaquia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Finlandia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
Holanda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
Hungría	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
México	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	3	2	
Noruega	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Polonia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	
Portugal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	
R. Unido	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	1	
Rep. Checa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Rumanía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	2	4	
Rusia	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
Suecia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Turquía	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	
TOTAL	0	0	2	0	0	3	1	2	3	11	8	6	0	0	0	0	3	2	1	2	9	26	15	8

FORMACIÓN POR GÉNERO Y CATEGORÍA

	HOMBRES			MUJERES		
	DIRECTOR	MANDO INTERMEDIO	PERSONAL DE PLANTA	DIRECTOR	MANDO INTERMEDIO	PERSONAL DE PLANTA
Alemania	365	2,036	5,367	311	4,077	2,158
Argentina	86	1,029	1,918	0	429	429
Bélgica	0	0	0	0	0	76
Brasil	6	1,431	8,698	0	458	1,723
China	402	1,525	5,808	72	505	1,008
Colombia	589	720	16,780	2,700	68	3,020
Dinamarca	0	0	0	0	0	0
España	1,192	9,206	48,293	141	1,957	8,833
EEUU	0	0	16,445	0	0	0
Eslovaquia	245	637	1,774	60	240	1,480
Finlandia	16	16	32	0	22	8
Holanda	0	0	52	0	12	20
Hungría	0	0	0	0	0	16
México	49	835	5,797	0	195	590
Noruega	3	33	65	0	0	0
Polonia	90	901	6,118	0	90	4,032
Portugal	0	346	2,671	15	125	472
Reino Unido	144	360	7,012	0	10	592
Re.p Checa	32	32	0	0	0	0
Rumanía	8	521	15,679	0	86	1,496
Rusia	183	1,042	1,784	0	195	441
Suecia	82	124	453	31	0	50
Turquía	10	1,370	6,900	0	502	810
TOTAL	3,500	22,162	151,645	3,329	8,970	27,254

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y DURACIÓN DE CONTRATO, GÉNERO Y PAÍS

	TIPO DE CONTRATO						DURACIÓN DEL CONTRATO			
	INDEFINIDO		TEMPORAL		PRACTICE		COMPLETO		PARCIAL	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Alemania	277	43	49	11	13	9	339	54	0	9
Argentina	43	9	0	0	0	0	43	9	0	0
Bélgica	7	2	0	0	0	0	7	2	0	0
Brasil	288	58	1	1	5	5	218	49	76	15
China	258	49	46	9	0	0	291	57	13	1
Colombia	192	16	34	1	1	0	209	35	0	0
Dinamarca	13	4	0	0	0	0	13	4	0	0
España	1,396	164	76	12	2	3	1,425	167	49	12
EEUU	88	9	0	0	0	0	88	9	0	0
Eslovaquia	101	30	39	4	0	0	140	34	0	0
Finlandia	35	8	1	1	0	0	36	9	0	0
Holanda	21	5	2	1	0	0	21	3	2	3
Hungría	6	3	1	0	0	0	7	3	0	0
México	98	12	0	0	0	0	98	12	0	0
Noruega	22	6	1	0	0	0	23	5	0	1
Polonia	65	23	36	11	0	0	100	34	1	0
Portugal	54	16	24	4	0	0	78	20	0	0
Reino Unido	162	38	29	2	2	0	190	26	3	14
Rep. Checa	3	0	2	0	0	0	3	2	0	0
Rumanía	260	61	70	8	0	0	329	68	1	1
Rusia	123	31	1	1	0	0	124	32	0	0
Suecia	105	19	6	2	0	0	107	18	4	3
Turquía	191	12	0	0	0	0	191	12	0	0
TOTAL	3,808	618	418	68	23	17	4,080	664	149	59

Índice de Contenido GRI

102-55

Los contenidos de este índice han sido verificados externamente, por la entidad independiente EY. 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.

GRI Estándar	Contenido	Página/ Omisión	Revisión	
GRI 101: Fundamentos				
GRI 102: Contenidos generales				
Perfil de la organización	102-1 Nombre de la organización	26	✓	
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	16 y 17	✓	
	102-3 Ubicación de la sede	26	✓	
	102-4 Ubicación de las operaciones	12	✓	
	102-5 Propiedad y forma jurídica	26	✓	
	102-6 Mercados servidos	12, 14	✓	
	102-7 Tamaño de la organización	11	✓	
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	46, 47, Anx III	✓	
	102-9 Cadena de suministro	43	✓	
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	43, 115	✓	
	102-11 Principio o enfoque de precaución	36	✓	
	102-12 Iniciativas externas	79	✓	
	102-13 Afiliación a asociaciones	45	✓	
Estrategia	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4-7	✓	
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	35-38	✓	
Ética e integridad	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	112	✓	
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	112	✓	
Gobernanza	102-18 Estructura de gobernanza	26	✓	
	102-19 Delegación de autoridad	26	✓	
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales.	27	✓	
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales.	27	✓	
	102-22 Composición del máximo órgano superior de gobierno y sus comités	26	✓	
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	26	✓	
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	26	✓	
	102-25 Conflictos de interés	27	✓	
	102-26 Función de máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	27	✓	
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	28	✓	
	102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	26	✓	
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales.	28, 35-38	✓	
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	28	✓	
	102-31 Revisión de temas económicos, ambientales y sociales	28	✓	
	102-32 Función de máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	28	✓	
	102-33 Comunicación de preocupaciones críticas al máximo órgano de gobierno	28	✓	
	102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones éticas	29	✓	
	102-35 Políticas de remuneración	29	✓	
	102-36 Procesos para determinar la remuneración	29	✓	
	102-37 Involucración de los grupos de interés en la remuneración	29	✓	
	102-38 Ratio de compensación total anual	ND. Información Confidencial	✓	
	102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	ND. Información Confidencial	✓	
	Participación de los grupos de interés	102-40 Lista de grupos de interés	23	✓
		102-41 Acuerdos de negociación colectiva	55	✓
		102-42 Identificación y selección de grupos de interés	23	✓
		102-43 Enfoques para la participación de los grupos de interés	23	✓
		102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	24	✓

GRI Estándar	Contenido	Página/ Omisión	Revisión
GRI 101: Fundamentos			
GRI 102: Contenidos generales			
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	127	✓
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Cobertura del tema	24	✓
	102-47 Lista de los temas materiales	24-25	✓
	102-48 Reexpresión de la información	116	✓
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	24, 116	✓
Prácticas para la elaboración de informes	102-50 Período objeto del informe	116	✓
	102-51 Fecha del último informe	116	✓
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	116	✓
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	116	✓
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	116	✓
	102-55 Índice de contenido de GRI	121-125	✓
	102-56 Verificación externa	116	✓

GRI Estándar	Contenido	Página/ Omisión	Revisión
Temas materiales			
Dimensión Económica			
Enfoque a gestión			
GRI 103: Enfoque de gestión. Es aplicable a todos los indicadores recogidos en el presente apartado Dimensión Económica.	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	24	✓
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	24	✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	24	✓
Desempeño económico			
GRI 201: Desempeño económico	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	33	✓
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	97-98	✓
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	59	✓
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	34	✓
Prácticas de adquisición			
GRI 204: Prácticas de adquisición	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	43	✓
Anticorrupción			
GRI 205: Anticorrupción	205-1: Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	110	✓
	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	49, 110	✓
	205-3: Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	113	✓
Competencia desleal			
GRI 206: Competencia desleal	206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	113	✓

Dimensión Ambiental			
Enfoque a gestión			
GRI 103: Enfoque de gestión. Es aplicable a todos los indicadores recogidos en el presente apartado Dimensión Ambiental.	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	24	✓
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	24	✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	24	✓
Desempeño ambiental (no material)			
GRI 301: Materiales	301-1: Materiales utilizados por peso o volumen.	73	✓

GRI Estándar	Contenido	Página/ Omisión	Revisión
Temas materiales			
Dimensión Ambiental			
Energía			
GRI 302: Energía	302-1: Consumo energético dentro de la organización	94	✓
	302-2: Consumo energético fuera de la organización	95, Nota A	✓
	302-3: Intensidad energética	95	✓
	302-4: Reducción del consumo energético	96	✓
	302-5: Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Nota B	✓
Emisiones			
GRI 305: Emisiones	305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	99	✓
	305-2: Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	99	✓
	305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	99	✓
	305-4: Intensidad de las emisiones de GEI	99	✓
	305-5: Reducción de las emisiones de GEI	100	✓
	305-6: Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	ND	✓
	305-7: Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire.	100	✓
Efluentes y residuos			
GRI 306: Efluentes y residuos	306-1: Vertido de aguas en función de su calidad y destino.	71	✓
	306-2: Residuos por tipo y método de eliminación	72	✓
	306-3: Derrames significativos	71	✓
	306-4: Transporte de residuos peligrosos	Nota C	✓
	306-5: Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	71, Nota D	✓
Cumplimiento ambiental			
GRI 307: Cumplimiento ambiental	307-1: Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	113	✓

Dimensión Social			
Enfoque a gestión			
GRI 103: Enfoque de gestión. Es aplicable a todos los indicadores recogidos en el presente apartado Dimensión Social.	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	24	✓
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	24	✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	24	✓
Empleo			
GRI 401: Empleo	401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	48, Anex III	✓
	401-2: Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	58	✓
	401-3: Permiso parental	59	✓
Salud y seguridad en el trabajo			
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-1: Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	70	✓
	403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	67, 68	✓
	403-3: Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	66	✓
	403-4: Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	70	✓

GRI Estándar	Contenido	Página/ Omisión	Revisión
Temas materiales			
Dimensión Social			
Formación y enseñanza			
GRI 404: Formación y enseñanza	404-1: Media de horas de formación al año por empleado	48, 49, Anx III	√
	404-2: Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	49-51	√
	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	51	√
Diversidad e igualdad de oportunidades (no material)			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleado	27, 54	√
No discriminación			
GRI 406: No discriminación	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	113	√
Trabajo infantil			
GRI 408: Trabajo infantil	408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	113	√
Trabajo forzoso u obligatorio			
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	113	√
Evaluación de derechos humanos (no material)			
GRI 412: Evaluación de derechos humanos	412-2: Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	49	√
	412-3: Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	35	√
Comunidades locales			
GRI 413: Comunidades locales	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	79	√
	413-2: Operaciones con impactos negativos significativos -reales y potenciales- en las comunidades locales	80	√
Política pública			
GRI 415: Política pública	415-1: Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	34	√
Salud y seguridad de los clientes			
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes	416-1: Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	Nota E	√
	416-2: Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	113	√
Marketing y etiquetado			
GRI 417: Marketing y etiquetado	417-1: Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	77	√
	417-2: Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	113	√
	417-3: Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	113	√
Privacidad del cliente			
GRI 418: Privacidad del cliente	418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	113	√
Cumplimiento socioeconómico			
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico	419-1: Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	113	√

NOTA A: 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 2022.

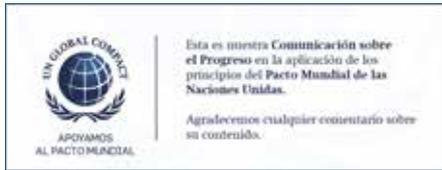
NOTA B: No aplica. Los productos siguen las especificaciones de los clientes, por lo que tenemos poca capacidad de influencia.

NOTA C: Debido a nuestro tipo de actividad no transportamos residuos peligrosos.

NOTA D: No afectan cuerpos de agua.

NOTA E: No aplica debido a la tipología de producto de nuestra compañía.

Pacto mundial



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 Industries 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.	Drive: Sostenibilidad
	Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.	Drive: Sostenibilidad Drive: Eficiencia Drive: Crecimiento Rentable
Normas Laborales	Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	Drive: Personas
	Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	Drive: Crecimiento Rentable
	Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	Drive: Crecimiento Rentable
	Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	Drive: Personas
Medio Ambiente	Principio 7: Las empresas deben mantener un enfoque preventivo ante los retos ambientales.	Drive: Sostenibilidad Drive: Eficiencia
	Principio 8: Las empresas deben fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	Drive: Sostenibilidad Drive: Eficiencia
	Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	Drive: Sostenibilidad Drive: Eficiencia Drive: Innovación
Anticorrupción	Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	Nuestro negocio Drive: Auditoría interna & Cumplimiento

ANEXO VI

Perímetro considerado de Gonvarri Industries y empresas subsidiarias

102-45

Perímetro de consolidación: El grupo estaba compuesto por las siguientes empresas a finales de 2019.

Sociedad Dependiente/Asociada	País	Sociedad Dependiente/Asociada	País
Gonvauto Thüringen, GMBH	Alemania	Laser Automotive Zaragoza, S.I.	España
Gonvarri Automotive GMBH	Alemania	Flejes Industriales, S.A.	España
Gonvarri Aluminium, GMBH	Alemania	Suports Desarrollo y Soluciones, S.L.	España
Laser Automotive Branderburgo, GMBH	Alemania	Addimen Bizkaia, S.L.	España
Laser Automotive Thuringen, GMBH	Alemania	Gonvarri Material Handling, S.L.	España
Dexion GMBH	Alemania	Sogei S.A.	España
Gonvarri Argentina	Argentina	Gonvarri Portfolio Brasil, S.L.	España
Dexion Österreich GmbH	Austria	Gonvarri Portfolio Internacional, S.L.	España
Dexion Nv/Sa Belgium	Bélgica	Hierros Villaverde, S.A.	España
AMG Brasil Prod. Siderúrgicos S.A.	Brasil	GMS Francia Sas	Francia
MAG Aliança Auto. Do Brasil	Brasil	Constructor Finland Oy	Finlandia
Gonvarri Chile Estructuras Metálicas, LTDA.	Chile	Hiasa Montajes Guatemala, S.L.	Guatemala
Dongguan Gonvarri Suhomitomo	China	Constructor Dexion Holland BV	Holanda
Vama Gonvarri Aass Changshu	China	Hiasa Montajes Honduras, S.A.	Honduras
Vama Gonvarri Aass Shenyang	China	Dexion Kft Hungary	Hungría
Vama Gonvarri Aass Chongqing	China	Gestamp Automotive India Private Ltd	India
Vama Gonvarri Aass Loudi	China	Gonvarri Italia, S.P.A	Italia
Vama Gonvarri Automotive Solutions CO. LTD	China	Gonvarri Industrial Maroc, S.A.	Marruecos
Gonvarri Ms Colombia Sas	Colombia	Gonvauto Puebla S.A. De C.V.	México
Constructor Danmark A/S Denmark	Dinamarca	Gonvarri Baja California	México
Arcerlomittal Gonvarri Nitra S.R.O	Eslovaquia	Suports Energia Sustentable México S.A.P.I. De C.V	México
Arcerlomittal Gonvarri SSC Slovakia, S.R.O	Eslovaquia	Gonvarri Material Handling As (Constructor Group)	Noruega
Dexion Spol Sro Slovakia	Eslovaquia	Constructor Norge As Norway	Noruega
Gonvauto South Carolina	EE.UU.	Gonvarri Polonia	Polonia
Gonvarri Steel Services Us, Inc	EE.UU.	Dexion Polska Sp. Z.O.O Poland	Polonia
Gestamp Solar Steel Us, Inc	EE.UU.	Gonvarri Productos Siderurgicos, S.A.	Portugal
Gonvarri I.centro De Servicios SL	España	Steel & Alloy Procesing	Reino Unido
Gonvarri Valencia, S.A.	España	Steel & Alloy Holding LTD	Reino Unido
Gonvauto, S.A.	España	Constructor Group Uk LTD	Reino Unido
Gonvauto Navarra, S.A.	España	Hi- Lo Storage Systems LTD	Reino Unido
Hierros Y Aplanaciones, S.A.	España	Gonvarri Czech, S.R.O.	Rep. Checa
Gonvarri Tarragona, SL.	España	Dexion SRO Czech Republic	Rep. Checa
Gonvauto Galicia, S.A.	España	Kredit SRO Czech Republic	Rep. Checa
Gonvarri Vizcaya, S.L.	España	Dexion Storage Solutions SRL, Romania	Rumanía
Severstal Gonvarri Holding, S.I.	España	Severstal Gonvarri Kaluga	Rusia
Gonvarri Ms Corporate, S.I.	España	Constructor Rus	Rusia
Gonvasolar S.L.	España	Constructor Sverige As Sweden	Suecia
Gonvauto Asturias, S.L.	España	Constructor Shared Services Ab Sweden	Suecia
Laser Automotive Barcelona, S.L.	España	Canrena System Aktiebolag	Suecia
Gonvarri Solar Steel,S.L.	España	Cepas Galvaniz, Sanayi Anomin Sirketi	Turquía
Road Steel Engineering	España	Bikostar International, S.A.	Uruguay
Laser Automotive Valencia, S.L.	España		



Gonvarri
Industries



Descarga la versión
online, en la **APP**
Gonvarri 4.0 Drive



Apple



Android



Gonvarri
Industries



Descarga la versión
online, en la **APP**
Gonvarri 4.0 Drive



Apple



Android