



Gonvarri
Industries

Memoria de **Sostenibilidad** 2020

Doing well



by doing **Good**





- 4 **Carta del Presidente**
- 6 **Carta del CEO**
- 9 **Nuestra compañía**
- 14 **Drive y los Objetivos de Desarrollo Sostenible**
- 18 **Materialidad**
- 21 **Gobierno**

Crecimiento Rentable

- 27 **Contexto actual**
- 29 **Balance**
- 33 **Fiscalidad**
- 35 **Riesgos y oportunidades**
- 40 **Clientes**
- 45 **Cadena de suministro**

Personas

- 47 **Nuestro equipo**
- 49 **Atracción y retención del talento**
- 53 **Clima laboral**
- 53 **Diversidad**
- 54 **Relaciones laborales**
- 54 **Salud y hábitos de vida**
- 55 **Beneficios sociales**

Eficiencia

- 57 **Modelo de Eficiencia**
- 58 **Mecanismos de control: Auditoría Integrada SGI**
- 59 **BTM Procesos clave**
- 60 **Seguridad y Salud**
- 68 **Medio Ambiente**
- 73 **Calidad y clientes**
- 75 **SPG Sistema de Producción Gonvarri**

Sostenibilidad

- 77 **Acción social**
- 84 **Emotional Driving**
- 90 **Energía**
- 94 **Cambio climático**
- 99 **Digital WorkPlace**

Innovación

- 103 **Modelo de innovación**
- 104 **Cultura de innovación**
- 105 **Innovación en producto**
- 108 **Innovación en proceso**
- 109 **Innovación Gonvarri 4.0**

Modelo de Cumplimiento

- 110 **Auditoría interna y cumplimiento**
- 111 **Código Ético**
- 113 **Denuncias y litigios en curso**

- 116 **Informe de verificación**
- 117 **Perfil de la Memoria**
- 118 **Información Cuantitativa**
- 124 **Asociaciones y organizaciones**
- 125 **Índice de contenido GRI**
- 131 **Principios del Pacto Mundial**
- 132 **Perímetro considerado**





Carta del Presidente

Jon Riberas

102-14

El año 2020 será tristemente recordado por la crisis sanitaria sin precedentes que hemos vivido, derivada de la pandemia del virus COVID-19, declarada por la Organización Mundial de la Salud en marzo de 2020. Su enorme impacto sobre la salud de las personas, el mercado laboral, las empresas y la economía a nivel mundial, han afectado y modificado todas las previsiones. En este complejo marco, quiero presentar un año más la Memoria de Sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2020.

En primer lugar, quiero solidarizarme con todos los afectados por esta pandemia, recordando con especial cariño al profesional de Gonvarri Colombia fallecido y a sus seres queridos en estos duros momentos.

En Gonvarri Industries hemos sufrido este impacto de forma intermitente en los distintos países donde tenemos presencia, siendo más notable en la primera mitad del ejercicio. Esto ha

afectado directamente a las ventas y al crecimiento esperado. El importante repunte del sector automoción a cierre de ejercicio contribuyó a contrarrestar este impacto, finalizando por debajo del presupuesto esperado, pero con un nivel de ventas razonable. Este año las inversiones se han visto reducidas y los esfuerzos se han focalizado en mantener y potenciar el negocio existente. Esta pandemia ha sido especialmente dañina sobre los colectivos más vulnerables. Los avances alcanzados desde 2015 para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se han visto claramente afectados, ya que su éxito depende en gran medida del crecimiento económico sostenido y la globalización, ambos muy sacudidos por la crisis. Este año, más que nunca, renovamos el compromiso con el Pacto Mundial, impulsando el cumplimiento de los 10 Principios Universales y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Hemos intensificado nuestro compromiso con la Sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, trabajando intensamente para minimizar el impacto de esta crisis sobre el negocio, los trabajadores y el entorno, reforzando nuestro compromiso en 4 ejes: cambio climático, seguridad y salud, digitalización y acción social.

La lucha frente al cambio climático. Para Gonvarri Industries ser una empresa neutra en carbono implica formar parte de un importante compromiso en esta lucha, asumiendo una serie de acciones que promuevan y contribuyan a atenuar su impacto.

En el ejercicio 2020, tras un periodo de análisis y reflexión, definimos un "Plan Carbono Neutral 2030/2050" con una nueva hoja de ruta acorde a las necesidades y tendencias actuales y con el objetivo final de "ser neutros en emisiones de carbono en 2050".

Hemos intensificado nuestro compromiso con la Sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, trabajando intensamente para minimizar el impacto de esta crisis sobre el negocio, los trabajadores y el entorno

En Gonvarri Industries nos comprometemos a reducir y compensar las emisiones de CO₂ de alcance 1 en un 50% y de alcance 2 en un 100% para 2030.

Para alcanzar el objetivo "Carbon Neutral 2050", estamos trabajando en distintas líneas como la implantación de energías renovables en las fábricas, la compra de energía de fuentes renovables (PPAs), la eficiencia energética y las inversiones en nuevas tecnologías, entre otras.

Para alcanzar los objetivos se definió un "Modelo de gobierno" formado por un Comité Carbon Neutral y un Equipo Operativo, con el que medir y comunicar el avance del proyecto.

Seguridad y salud de los profesionales de Gonvarri Industries. Tenemos como prioridad la protección de la salud de todas las personas que trabajan para la compañía y sus familias, en especial frente a la pandemia del COVID-19.

Por ello, hemos reorganizado la forma de trabajar, diseñando protocolos de actuación y comunicación que se han adaptado paulatinamente a las medidas de flexibilización de los distintos gobiernos, para retomar con seguridad y de forma presencial la actividad. Entre otras medidas, realizamos test inmunológicos, medimos la temperatura, incrementamos la limpieza y desinfección, sectorizamos los centros de trabajo, delimitamos el uso de los espacios comunes, flexibilizamos las entradas y salidas, restringimos los viajes y entregamos los materiales de protección con uso obligatorio de mascarillas.

Digitalización. En 2020 reforzamos el cambio cultural y la transformación digital de la compañía, a través del proyecto "Digital WorkPlace".

Las medidas de confinamiento han incrementado notablemente el uso de la tecnología entre los profesionales de Gonvarri. Esto nos ha permitido gestionar el trabajo, a través de una comunicación ágil y segura con los profesionales de las distintas áreas y países, manteniendo nuestra actividad.

Acción social. Este complejo ejercicio también afectó a las iniciativas previstas en materia de acción social, donde las acciones de voluntariado se han visto muy limitadas, priorizando la seguridad de las personas.

Sin embargo, también hay que destacar aspectos positivos como la rápida reacción de las empresas para ayudar a aquellos colectivos más duramente castigados por la pandemia, poniendo en muchos casos su actividad al servicio de los mecanismos sanitarios y de protección más necesarios para atender a los afectados.

En Gonvarri consideramos que este año es especialmente necesario reforzar nuestro compromiso con los colectivos más vulnerables. Por ello, hemos mantenido nuestro apoyo con donaciones económicas y en especie, suministrando materiales sanitarios, alimentos, etc. de primera necesidad con las ONGs y fundaciones con las que colaboramos históricamente.

Además, a través de Addimen hemos puesto nuestra actividad al servicio de la pandemia, fabricando y distribuyendo bifurcadores de oxígeno para hospitales, que han permitido duplicar la capacidad de suministro de oxígeno a pacientes en una misma habitación.

A pesar de la compleja situación provocada por la pandemia, 2020 fue un año muy especial en nuestro compromiso con la seguridad vial. Emotional Driving celebró su 5º aniversario presentando el libro "5 años en la carretera", en el que se resumen las principales iniciativas, colaboraciones y emociones "Cinco años de trabajo, de concienciación, de motivaciones y de emociones, de reconocimientos y de sonrisas. Cinco años de seguridad vial".

Iniciamos el ejercicio 2021 con cierta incertidumbre por la evolución de los mercados y el avance de la pandemia, pero también con la esperanza de que las vacunas y las medidas tomadas para evitar su propagación, nos permitan avanzar hacia un futuro más seguro y sostenible para todos.

No quiero dejar pasar esta oportunidad para agradecer el trabajo y compromiso a todos los empleados y colaboradores, especialmente aquellos que han perdido algún ser querido o que luchan por superar la enfermedad y sus consecuencias.



102-14

Estimados lectores,

El ejercicio 2020 ha estado claramente marcado por la pandemia del COVID-19 que ha generado una profunda crisis social, económica y sanitaria sin precedentes, afectando a millones de personas en todo el mundo.

Sus consecuencias nos han impactado directamente. En Gonvarri tenemos que lamentar el fallecimiento de un profesional en Colombia, además de numerosos empleados alcanzados por la enfermedad. Por ello, quiero manifestar mi solidaridad a todos los afectados y sus familias, y la esperanza de una pronta recuperación, para aquellos que se están enfrentando a esta dura enfermedad y sus consecuencias.

Desde el inicio de la pandemia nuestra prioridad ha sido hacer frente a sus consecuencias cuidando la salud de los profesionales y sus familias, preservando el empleo, con algunos ajustes en los gastos e inversiones. Todo ello, nos ha permitido minimizar este impacto y dar continuidad al negocio.

En este escenario, presentamos la Memoria de Sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2020, que resume los hechos más relevantes acontecidos este año en los diferentes ejes que conforman el Modelo de Gestión "Drive".

La situación económica respecto a la producción mundial de automóviles en 2020 se ha visto directamente afectada con un descenso del 16% respecto al ejercicio 2019. En Gonvarri Industries, las divisiones de Europa, NAFTA y Gonvauto

Iberia fueron las más afectadas por el parón productivo en el mercado de automoción durante el segundo y tercer trimestre y, por el contrario, destaca el incremento de la actividad productiva en el mercado asiático, superando sus expectativas.

Además, la situación derivada de la pandemia y la incertidumbre en el futuro inmediato se ha visto reflejada en las políticas de ajuste y contención de gastos adaptadas a cada uno de los escenarios vividos en los diferentes países, a través de diversas medidas como los expedientes de regulación temporal de empleo, evitando reducir de manera permanente la plantilla, la renegociación de contratos con proveedores y el ajuste de las inversiones previstas, entre otras.

Desde el inicio de la pandemia nuestra prioridad ha sido hacer frente a sus consecuencias cuidando la salud de los profesionales y sus familias, preservando el empleo, con algunos ajustes en los gastos e inversiones.

En este contexto mundial, Gonvarri Industries cumplió el 85% de los objetivos marcados, obteniendo un EBITDA de 182,2 millones de euros, un beneficio neto de 74 millones de euros y un CAPEX ejecutado en el ejercicio de 67 millones de euros. La apuesta de crecimiento y diversificación establecida en el marco del Plan Estratégico 2019/21 ha sido ratificada por parte de nuestros accionistas en una tesitura tan difícil como la actual.

Durante el año 2020 se finalizó la construcción de la fábrica de Nitra (Eslovaquia) en JV con el Grupo Arcelor. Continuando con su estrategia de diversificación, la División Gonvarri Material Handling (GMH) adquirió las sociedades Lampe GmbH (Alemania), Complete Storage & Interiors (UK) y Kaufmann (Suiza). Además, se realizaron diversas inversiones en maquinaria y ampliaciones en Brasil, Alemania, China e India.

Me complace destacar la firma de la primera línea de financiación sostenible con el Instituto de Crédito Oficial (ICO), para el periodo 2020-2024, bajo el marco de referencia del "Sustainability Linked Loan Principles" (SLLP) del Loan Market Association, ahora que las entidades financieras incorporan criterios ASG en su toma de decisiones.

En los últimos años, la innovación juega un papel fundamental en Gonvarri Industries a través de diversos proyectos, entre los que destacan:

- El proceso de digitalización de la compañía a través del proyecto "Digital WorkPlace", cuyas expectativas se vieron superadas por las restricciones derivadas de la pandemia. El incremento del teletrabajo en las etapas de confinamiento obligatorio y la notable reducción en los viajes de trabajo aceleró el uso de las nuevas tecnologías de digitalización para comunicarnos y mantener el ritmo de trabajo.
- Para mejorar la gestión y eficiencia de la compañía, tras un profundo análisis iniciamos un proceso de mejora que, además, nos permite simplificar e incorporar las mejores prácticas aprendidas durante los últimos años, así como los nuevos requerimientos en materia de digitalización e Industria 4.0. En este ámbito se enmarca el Proyecto OneSAP de renovación de todos los ERPs actuales por SAP/S4 HANA complementado con otras herramientas (MES, etc.), con el objetivo de sacar el máximo partido de las nuevas tecnologías para mejorar los indicadores de rendimiento y aportar valor a nuestros clientes.

El notable crecimiento de Gonvarri Industries en los últimos años hace que la gestión documental sea a veces compleja. Por ello, quiero destacar el proyecto "Gonvarri Library", repositorio único de toda la documentación oficial Corporativa, en el que se pueden encontrar todas las reglas, normas, controles, procedimientos, guías, etc., aplicables a toda la organización y necesarios para la eficiencia y mejor funcionamiento de la compañía.

En este ejercicio marcado por fuertes restricciones, cobra especial relevancia la plataforma de formación transversal online "Gonvarri Academy", donde todos los profesionales de Gonvarri Industries han podido completar sus formaciones desde cualquier lugar y en cualquier momento. Actualmente hay registradas 4.500 personas, con más de 18.464 horas de formación.

Gonvarri Industries aspira a ser parte en la lucha contra el cambio climático y a acelerar la transición hacia una economía verde. Para ello se definió el "Plan Carbon Neutral 2030/50" con ambiciosos objetivos a corto, medio y largo plazo, que nos permitirá ser neutros en carbono en el horizonte 2050.

Respecto a la Seguridad y Salud de los profesionales de Gonvarri, a pesar de las dificultades marcadas por la pandemia, se ha conseguido bajar el Índice de Frecuencia respecto al año anterior y mantener el esfuerzo formativo como parte de nuestra cultura, a través de las posibilidades que nos ofrece la digitalización y la formación online. En este ámbito, destaca el esfuerzo y las acciones encaminadas a minimizar los efectos de la pandemia a nivel mundial y contribuir a la protección de los trabajadores.

Finalmente me gustaría destacar que en Gonvarri Industries trabajamos día a día comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el fin de generar un impacto positivo en el negocio, en el medio ambiente, en las personas y en la sociedad, dejando una huella que nos permita crecer de forma rentable y sostenible a largo plazo.



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.



Nuestra Compañía

Los valores éticos y empresariales de Gonvarri Industries marcan el camino e inspiran su propósito "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.



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 convirtiéndose en una referencia del sector de la transformación del acero plano y el aluminio en todo el mundo (102-1).

Desde su inicio, Gonvarri Industries ha experimentado un crecimiento sostenible, diversificándose a nivel mundial, estando actualmente presente en 25 países con un total de 44 fábricas en operación y 26 centros de distribución y oficinas.

La sostenibilidad es un elemento clave en la cultura de la compañía. Ya desde sus inicios, Gonvarri trabaja para crecer como

una empresa sólida y responsable, donde la cultura corporativa global conserva los mismos valores —Honestidad, Humildad, Tesón y Trabajo— que marcó su fundador. Junto a ellos, la sostenibilidad se integra como un aspecto clave en todos los países en los que está presente, convirtiéndose en una vía para cumplir con su misión, dar respuesta a las expectativas de sus grupos de interés y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (102-6).

Todo ello conforme al propósito "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 consigue hacer las cosas bien.

Propósito

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

Visión

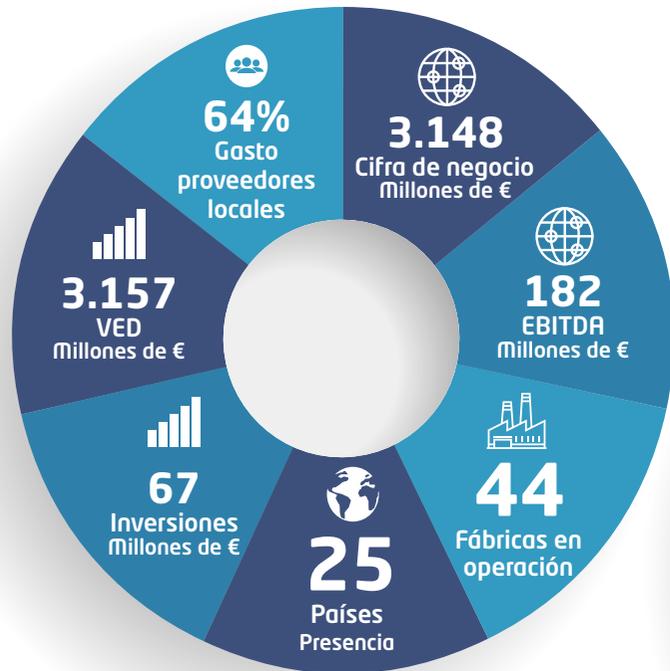
Ofrecer soluciones metálicas para un futuro más seguro y sostenible.

Misión

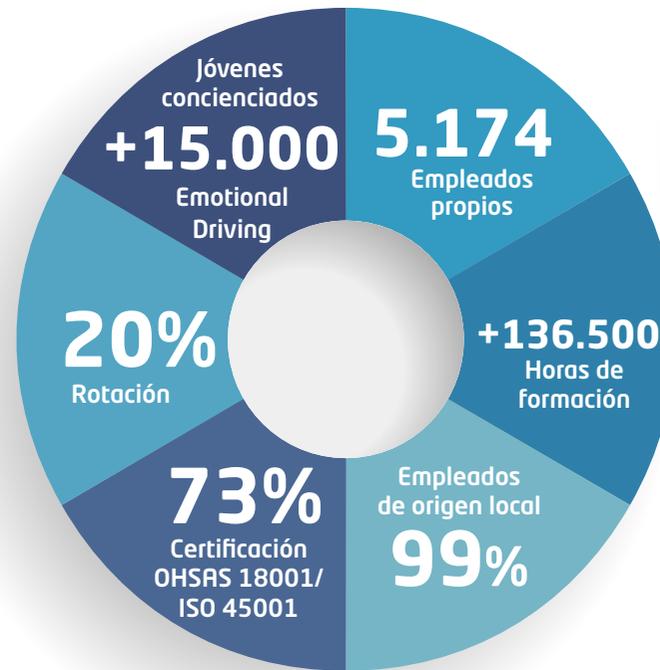
Mejorar el **rendimiento** de nuestros clientes proporcionando soluciones metálicas **innovadoras** y **sostenibles** basadas en una organización mundial altamente **colaborativa**.



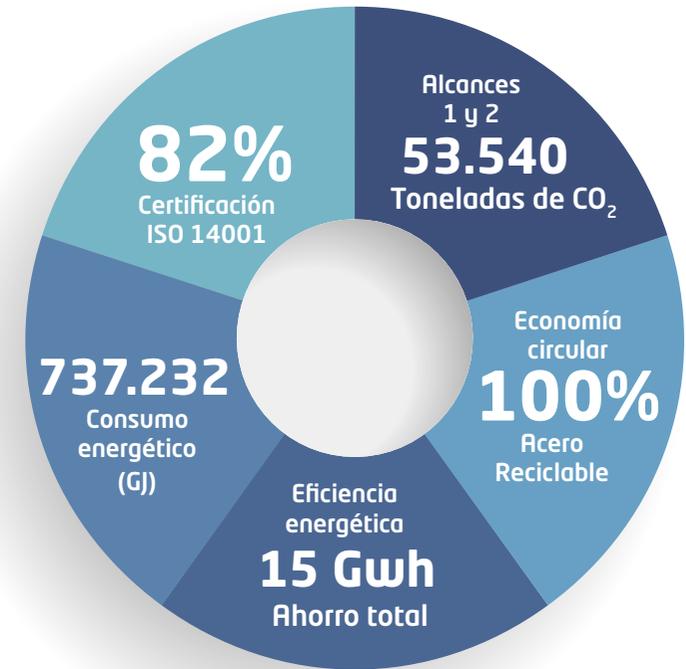
A continuación, se resumen las principales magnitudes en el ejercicio 2020 (102-7):



Contribución Económica



Contribución Social



Contribución Medioambiental



Presencia Global

Datos a 31 de diciembre de 2020
102-4 Y 102-6



GLOBAL
/PERÍMETRO DE
LA MEMORIA

25 / 23
Países

44 / 42
Fábricas operativas

26 / 22
Oficinas y centros
de distribución

5.614 / 5.174
Profesionales propios

- Fábricas**
- Centros de distribución y oficinas**
- Gonvarri Centros de Servicio
 - Gonvarri Metal Structures
 - Gonvarri Material Handling
 - Gonvarri Precision Tubes

* No incluido en el alcance de la memoria

AMÉRICA

- EE.UU.
 - Gonvauto South Carolina
- MEXICO
 - Gonvauto Puebla
 - Suports Mexico
- COLOMBIA
 - Gonvarri Colombia
- BRASIL
 - AMG Campinas
 - AMG Resende*
 - AMG Paraná
 - Río Grande
- ARGENTINA
 - Gonvarri Argentina

EUROPA

- ESPAÑA
 - Headquarters
 - Gonvarri Burgos
 - Gonvarri Barcelona
 - Gonvarri Tarragona
 - Gonvarri Valencia
 - Gonvauto Barcelona
 - Gonvauto Galicia
 - Gonvauto Navarra
- Hiasa
 - Gonvauto Asturias
 - Laser Automotive Barcelona
 - Laser Automotive Valencia
 - Laser Automotive Zaragoza
 - Flinsa
 - Suports
 - Addimen
 - GMS Bilbao Off.
 - Road Steel Engineering
 - Gonvarri Solar Steel
 - Gonvarri Vizcaya
 - Sogeisa*
- PORTUGAL
 - Gonvarri Portugal
- REINO UNIDO
 - Steel & Alloy Popes Lane
 - Steel & Alloy Newton Aycliffe
 - Steel & Alloy Bridge Street
 - Steel & Alloy Union Street
 - Steel & Alloy Cannock
 - GMH UK DC
 - GMH Complete Storage & Interiors Ltd (CSI)*
- ALEMANIA
 - Gonvauto Thüringen
 - Gonvauto Automotive
 - Gonvarri Aluminium
 - GMH Dexion Germany
 - GMH Lampe Lagertechnik*
- HOLANDA
 - GMH Holland DC
- BÉLGICA
 - GMH Belgium DC
- ESLOVAQUIA
 - AMG Senica
 - Gonvauto Nitra
 - GMH Slovakia DC
- DINAMARCA
 - GMH Denmark DC

- NORUEGA
 - GMH Norway Off.
 - GMH Norway DC
- SUECIA
 - GMH Canrena I y II
 - GMH Sweden Off.
 - GMH Sweden DC
- SUIZA
 - GMH Kaufmann Systems
- FINLANDIA
 - GMH Constructor Finland DC
- RUSIA
 - GMH Constructor Russia
 - SG Kaluga
- RUMANÍA
 - GMH Dexion Romania
- REP. CHECA
 - GMH Kredit
 - GMH Czech DC
- POLONIA
 - Gonvarri Poland
 - GMH Poland DC
- HUNGRÍA
 - GMH Hungary DC

ASIA

- TURQUIA
 - Gonvarri Turkey
- INDIA
 - GAIPL Pune*
- CHINA
 - Gonvama Shenyang
 - Offices Gonvarri Asia
 - Gonvama Changshu
 - GVS Dangguan
 - Gonvama Loudi
 - Gonvama Chongqing

Principales hitos en 2020

102-6

Gonvarri Industries está presente en 26 países, lo que nos permite dar cobertura a una parte significativa del mercado mundial. Asimismo, continúa invirtiendo con nuevas líneas de producción conforme se incrementa la demanda y en iniciativas internas que mejoren el entorno. Todo ello contribuye a que la compañía mejore su posicionamiento en el mercado global.

Enero

- Finaliza la construcción de **Gonvauto Nitra en Eslovaquia**.
- Roadshow de **DWP en GMH UK**.
- GMH** adquiere la sociedad **Lampe Lagertechnik**.

Febrero

- Éxito en el proyecto de implementación de **Inteligencia Artificial de DWP** en Gonvarri.
- Emotional Driving renueva su colaboración con la **Fundación Real Madrid** y la **Fundación LQDVI**.
- Addimen** adquiere su tercer equipo de **fabricación aditiva**.



Marzo

- Hiasa** mejoró su instalación de galvanizado con nuevas cubas de enfriamiento y pasivado.
- Roadshow de DWP en **Steel & Alloy Newton Aycliffe**.
- Women of Steel Gonvarri**.

Abril

- #Gracias Camioneros**, la nueva campaña de Emotional Driving.
- Addimen** ayuda a combatir el COVID-19 diseñando y fabricando bifurcadores de oxígeno.

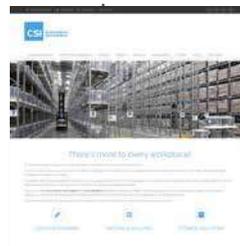


Mayo

- Shenyang** instaló su segunda línea para Hot Stamping.
- Solar Steel** en el top 10 de mayores proveedores mundiales de seguidores solares.

Junio

- Gonvarri Industries publica su **Memoria de Sostenibilidad 2019**.
- GMH** adquiere **Complete Storage & Interiors Ltd (CSI)** en UK.



Julio

- GMH** adquiere **Kaufmann Systems AG** en Suiza.
- Steel Construction** presenta su nueva **web**.



Octubre

- Senica** instaló **2 robots girapiezas** en la línea blanking para hot stamping (L6).
- En Barcelona se instaló una nueva línea de negocio: **LASER BOOST**



Noviembre

- Nueva **Sala Teams** en Gonvarri Madrid.
- Emotional driving, **buenas prácticas** en el libro de **Sernauto**.

Diciembre

- El Comité de Dirección de Gonvarri aprueba el **Plan Carbon Neutral 2030/50**.
- Gonvauto Thuringen** adquiere una nueva línea de corte **laser 2D** para instalar a finales del 2021.



Septiembre

- GMH** desarrolla una herramienta de **diseño 3D** de última generación para distribuidores.
- Refuerzo del **Canal Ético** de Gonvarri Industries.





Principales líneas de negocio 102-2

Gonvarri Industries es una compañía con más de 60 años de antigüedad y un notable crecimiento asociado al desarrollo de componentes metálicos para los sectores de automoción, seguridad vial, estructuras solares, soluciones de almacenaje e industria.



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, perfiles y tubo, para sectores muy diversos (electrodomésticos, construcción, bandejas portables, mobiliario metálico, etc.), de alta calidad y acorde a las necesidades del cliente.

Metal Structures



Diseño, fabricación e instalación de estructuras metálicas para energía solar.



Diseño, fabricación e instalación de productos para seguridad vial.



Diseño, fabricación e instalación de perfilería y sistemas para la conducción de energía y datos.



Diseño, fabricación y montaje de estructuras metálicas para naves industriales, torres eléctricas, etc.



Diseño e ingeniería de torres eléctricas con los estándares y softwares más avanzados.

Material Handling



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



Precision Tubes



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.



Drive y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son parte integral de la estrategia de la compañía

Nuestra forma de integrar la sostenibilidad

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 modelo de Cumplimiento, donde los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas son parte integral.

Gonvarri Industries está firmemente comprometido con la

creación de valor a largo plazo y el cuidado del entorno. Por ello, integra y actualiza su estrategia con importantes retos ambientales, sociales y de gobierno (ASG) alineados con los ODS que más impactan en el negocio. El efecto de la pandemia del COVID-19 limitó el desarrollo de alguna de las iniciativas previstas, por el alto riesgo de contagio que suponía su ejecución.

A continuación, se resumen los hitos más relevantes y los indicadores actualizados para medir su desempeño.





Emotional Driving y los ODS

El Programa **“Emotional Driving”** nace en 2014 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. En el capítulo de sostenibilidad se desarrolla esta iniciativa en profundidad.

El programa está directamente alineado 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 con el ODS 11/11.2 *“Proporcionar acceso a sistemas de transporte seguro, asequible, accesible y sostenible para todos y mejorar la seguridad vial, para 2030.”*



1

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

A raíz del COVID-19, adecuamos la forma de transmitir el mensaje de Seguridad Vial a los distintos grupos de interés de forma online.

En 2020 concienciamos a más de 15.000 jóvenes mediante congresos en “streaming”, alcanzando más público objetivo gracias a esta tecnología. Los congresos fueron emitidos para toda España y países de habla hispana. En el congreso de Madrid, además de los jóvenes conectados virtualmente, 500 personas fueron impactadas de forma presencial, superando el objetivo del 2%.



2

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

En 2020, se estableció un nuevo acuerdo con la Fundación LQDVI para poder patrocinar el congreso de Portugal y poder concienciar a más jóvenes en Seguridad Vial fuera de España.

Además, estuvimos presentes virtualmente en el congreso online #Especialtodosencasa donde participaron alrededor de 40.000 personas.



3

Desarrollar una **iniciativa relevante** (roadshow, estudio local, etc.) en un nuevo emplazamiento, para alcanzar en 2030 el 50% de países en los que tenemos presencia

En 2020 se inició un nuevo estudio, “Brasileños al volante” sumando así un país más a la lista, con un total de 6 países, aunque a causa de la pandemia todavía no se ha podido finalizar el proyecto, y se realizó un roadshow en Reino Unido.

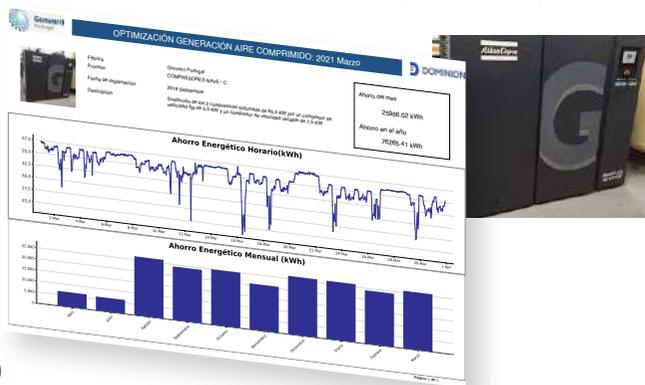


Cambio climático y los ODS

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. Tras un periodo de reflexión, en 2020 Gonvarri Industries aprueba y publica en el "Plan Carbon Neutral 2030/50", una ambiciosa hoja de ruta con importantes objetivos de reducción a través de proyectos en materia de eficiencia

energética, fomento de la energía solar y compra de energía de origen renovable, entre otros, tal y como se resume en el capítulo de sostenibilidad.

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".



1

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 2020 se actualizó y cambió el software, dándole una mayor funcionalidad. Con ello, disponemos de información sobre el 67,5% de la electricidad y gas natural consumido en Gonvarri.



2

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

En 2020 se implementaron 10 medidas de ahorro energéticos (MAEs) en distintas plantas del grupo, suponiendo un aumento en el ritmo anual de ahorro energético de 1,16 Gwh. Se alcanzó un total acumulado de 15,13 Gwh, por lo que el objetivo se ha cumplido y superado.



3

Alcanzar el 100% de la electricidad de fuentes de **energías renovables** en el horizonte 2030

Conforme la información y los datos analizados, en 2020 disponemos de un 3,8% procedente de energía solar de fuentes propias, de compra de energía certificada de origen renovable, entre otros.



Innovación y los ODS

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.

La Innovación está directamente alineada 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”* e indirectamente con el ODS 12. *“Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles”*.

1

Comunicar y difundir entre los 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 2019-2021.

En 2020, debido a la pandemia, no fue posible desarrollar más que 2 talleres, a los que se dedicaron un total de 104 horas, lo cual, sumado a las 1.398 horas de 2019, suman un total de 1.502 €. Esto supone un 75,1% del Objetivo Total del período del Plan Estratégico 2019-2021.



Educación y los ODS

En Gonvarri pensamos que es necesario contribuir a mejorar 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.

Este compromiso está directamente alineado con el ODS 4 *“Educación de calidad”* y el ODS 8 *“Trabajo decente y crecimiento económico”*.

1

Encaminado a **crear riqueza local** en los países en los que operamos, con un doble objetivo: mantener la media del empleo local y de los contratos indefinidos >80%

En 2020 el empleo local alcanzó el 99% y el 91% de los profesionales están contratados de forma indefinida, lo que supera el objetivo.

2

Incorporar 5 nuevos cursos anuales en la plataforma online **“Academy”** en el periodo 2020 - 2025

En el ejercicio 2020 se incorporaron a la plataforma Academy los siguientes programas formativos: Guía de Prevención del acoso, Guía de comportamiento ante el ofrecimiento de incentivos, regalos o invitaciones, DWP Outlook 365, COVID-19: claves para gestionar equipos, píldora anticoronavirus, proceso siderúrgico, incrementa tu resiliencia ante los cambios y problemas, entre otros.





Materialidad



102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-47, 102-49, 103-1, 103-2 Y 103-3

Las relaciones con los distintos grupos de interés son un aspecto clave en Gonvarri Industries. Por ello, desde 2013 se analizan y actualizan para mejorar su cobertura, disponer de un mayor conocimiento sobre sus expectativas y orientar el contenido de la Memoria a sus principales requisitos en los ámbitos ASG (Ambiental, Social y de Gobierno).

Disponemos de distintos canales de comunicación específicos para cada grupo de interés identificado. La comunicación es bidireccional y no se dispone de una frecuencia establecida, ya que los requerimientos de cada grupo de interés son diferentes.



La compañía tiene cada vez más presencia en las **redes sociales**, lo que nos permite acceder a un público receptor más amplio.



Followers: **2.141**
 Total contenidos publicados 2020: **35**
 Visitas a nuestros perfiles: **17.610**



Suscriptores: **346**
 Total contenidos publicados 2020: **35**



Followers: **68.330**
 Total contenidos publicados 2020: **72**
 Visitas a nuestros perfiles: **13.152**

Incluye: Gonvarri Industries, Solar Steel, Road Steel, Almaceno, Mecano, Steel Constrction, Precision Tubes, Lattice Towers, Service Centers y Emotional Driving.

Gonvarri Industries identifica sus asuntos materiales a través de un "Estudio de materialidad" realizado en colaboración con una empresa externa independiente y una herramienta tecnológica de análisis de datos e información, donde se valora la importancia y percepción de los temas identificados.

Para su realización se consultan fuentes internas (políticas, estrategia, etc.) y externas (noticias, competencia, tendencias, etc.), además de consultar a distintos grupos de interés como dirección, empleados, clientes y proveedores. Este proceso nos permite identificar aquellos asuntos ambientales, sociales y de gobierno más relevantes para Gonvarri Industries y sus grupos de interés.

Cobertura interna y externa

102-46



Se enviaron en total 2.056 encuestas a **dirección, empleados, clientes y proveedores** con una media de grupo del 58% de respuesta, destacando por su alta participación dirección (95%), proveedores (76%), empleados (58%) y con menor participación clientes.



Dirección
 73 enviadas
 69 respondidas



Empleados
 1.869 enviadas
 1.089 respondidas



Tras este análisis, ponderación y revisión, se definieron un total global de siete asuntos materiales para todos los grupos de interés, tal y como se resumen en la tabla:

| Asuntos | Temas incluidos | ODS | Capítulo |
|---|---|------|----------|
| Ética, cumplimiento y canales de denuncia | Marco ético, anticorrupción y cumplimiento. Canales de denuncia. | | |
| Relación con cliente y producto | Relación con clientes y proyectos de colaboración que contribuyan a desarrollar productos más sostenibles en todo su ciclo de vida. | | |
| Gestión del talento | Programas sólidos de formación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño, que contribuyan a la atracción y retención del talento. | | |
| Seguridad y salud | Disponibilidad de una política y un sistema de gestión de la seguridad y salud para los empleados y subcontratas, que contribuyan a generar un buen ambiente laboral y a reducir los accidentes e incidentes laborales. Se incluyen los mecanismos necesarios para la prevención del COVID. | | |
| Gestión de impactos ambientales | Política formal y un sistema de gestión que contribuya a la mejora continua y la minimización del impacto ambiental. | | |
| Economía Circular | Sistema de control y medición de materias primas y gestión y minimización de residuos en sus procesos que fomente la Economía Circular. | | |
| Cambio climático | Plan para avanzar hacia un futuro "Carbon Neutral". | | |

Además, se han analizado las respuestas en cada grupo de interés, para obtener información de los asuntos materiales no cubiertos de forma global. El resultado de este análisis muestra que:

Para los grupos de **interés internos**, ha salido material además de los anteriores:

- 1 **Comunicación**
- 2 **Gestión de riesgos**
- 3 **Acción social y diálogo con la comunidad**

Para los grupos de **interés externos**, ha salido material además de los anteriores:

- 1 **Homologación de proveedores**
- 2 **Innovación y digitalización**

Todos los temas materiales reportados se identifican en el índice de contenidos GRI y en cada apartado de la memoria correspondiente.

El estudio también mide la percepción interna y externa que los grupos de interés tienen sobre el enfoque y desarrollo que Gonvarri Industries ejerce sobre los temas consultados.

En este ámbito, muestra una **percepción** alta para los grupos de interés **internos** consultados en asuntos relacionados con: estrategia y gobierno sostenible, ética y canales de denuncia y seguridad y salud, y, para los grupos de interés **externos** en, ética y canales de denuncia, seguridad y salud, y gestión de impactos ambientales.



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.**

Estructura de gobierno

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.

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).

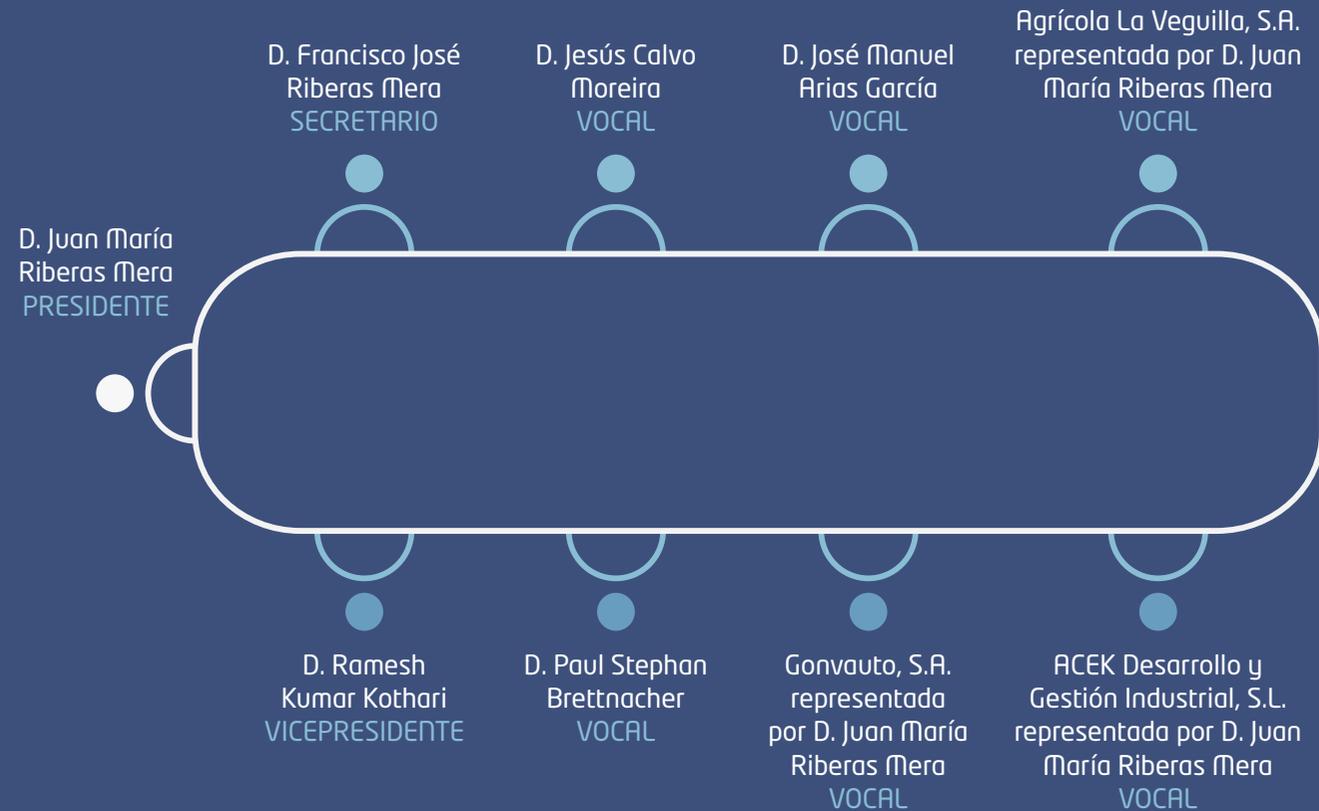
No se evalúa el desempeño del Consejo de Administración, ya que parte de los miembros a través de sus participaciones son los propietarios de la compañía y representan a todos los socios. En este ejercicio, no ha habido cambios en los miembros o en las prácticas organizativas (102-28)





Consejo de Administración ¹⁰²⁻¹⁸

A fecha 31 de diciembre de 2020, el Consejo de Administración de la Sociedad está formado por:



El Presidente Don Juan María Riberas Mera y la sociedad, ACEK DESARROLLO Y GESTIÓN INDUSTRIAL, S.L. representada por Don Juan María Riberas Mera, a fecha 31 de diciembre de 2020 ostentaban el cargo de Consejeros Delegados Solidarios, teniendo delegadas todas y cada una de las facultades atribuidas al propio Consejo, salvo las indelegables por Ley o Estatutos.

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. Es el máximo responsable de los asuntos económicos, ambientales y sociales de la compañía (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.

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 su origen, pero que se adecúa a las necesidades locales de cada país, a las condiciones actuales del mercado y a las demandas de los grupos de interés.

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 2020 se aprobaron las siguientes políticas corporativas: Política de Inducción, Política de Formación, Política de Selección, Procedimiento de altas, bajas y cambio de puestos, Política de gestión de nóminas, Política de gestión de desempeño y Manual Corporativo de Precios de Transferencia.

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 dis-

tintas 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 y 102-31).

En línea con los objetivos en sostenibilidad, en diciembre de 2020 se aprobó el **"Plan Carbon Neutral 2030/50"**. Para su seguimiento y medición se definió un gobierno carbon neutral formado por:

- **Comité Carbón Neutral**, formado por: el CEO, Director de Sostenibilidad, Director Técnico, Director de Estrategia y Director Financiero. En el comité se contará con la participación de los General Manager de las distintas divisiones (102-18).
- **Equipo operativo**, coordinado por financiero, donde participan responsables de sostenibilidad, eficiencia energética y estrategia, además de los gerentes de las distintas fábricas.

Asimismo, a principios del ejercicio 2021 se aprobó la nueva **Política de Sostenibilidad**, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Cambio Climático.

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.

Respecto al reporte de la información, además de los asuntos económicos, ambientales y sociales que correspondan en cada caso, conforme establece el Estatuto de Auditoría Interna se reportan los riesgos económicos, ambientales y sociales definidos por lo menos una vez al año al Presidente y el Consejero Delegado, y a través de ellos al Consejo de Administración (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 2020.

Para el cálculo de la remuneración no se dispone de un procedimiento formal, ni se considera, ni consulta a los grupos de interés (102-36 y 102-37).



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".



Plantilla ▶

5.174 profesionales directos y 751 profesionales externos



▶ Valor económico distribuido 3.157 millones de euros



Formación ▶

137.331 horas de formación 27 horas por empleado



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



CO₂ balance ▶

103.916 toneladas de CO₂ evitadas indirectamente



▶ Gasto en proveedores locales 64% (2.028 millones de euros)





Crecimiento rentable

Gonvarri Industries, fundada en 1958, ha experimentado un **crecimiento sostenible, diversificándose a nivel mundial**, con fábricas y centros de distribución presentes en 25 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

En 2020 el mundo y el mercado se vieron notablemente influidos por los efectos de la pandemia del COVID-19, que afectó con paradas más o menos prolongadas a múltiples actividades no esenciales, incluyendo numerosos altos hornos.

Sin embargo, una vez superada la primera ola del COVID, se observó una clara reactivación del mercado del interno del acero, principalmente en Estados Unidos y China.

Europa también se vio influida por la reactivación de la actividad económica e industrial, donde destaca un inesperado pico de demanda en el sector automovilístico.

Todo ello, se traduce en un incremento de la demanda y, asociado al mismo, del precio del acero que continúa en el primer periodo del ejercicio 2021.

Debido a la situación existente y la incertidumbre en el futuro inmediato, en el ejercicio 2020 se implantaron diversas políticas de ajuste y contención de gastos, lo que frenó algunas inversiones, pero amortiguó el impacto económico y laboral de la pandemia.





A continuación, se resumen las principales adquisiciones e inversiones de Gonvarri Industries en el ejercicio:

China: Gonvama Shenyang

Amplió su capacidad productiva con la puesta en marcha de la segunda línea para Hot Stamping.



Eslovaquia: AMG SENICA

Mejóro su equipamiento productivo con la instalación de dos robots girapiezas en la línea de blanking para hot stamping (L6).



Barcelona, España

Se instaló una nueva línea de negocio, LASER BOOST.

España: HIASA

Mejóro su línea de galvanizado fase 1 con nuevas cubas de enfriamiento y pasivado.



Además, la división de Gonvarri Material Handling (GMH) adquirió tres nuevas ingenierías en Europa, y Gonvarri un nuevo almacén en Madrid, tal y como se resume a continuación:



GMH Kaufmann Systems AG

Empresa de ingeniería suiza que ofrece una amplia variedad de sistemas de almacenamiento y soluciones para proyectos de automatización.

GMH Complete Storage & Interiors Ltd (CSI)

La adquisición de CSI nos permite entrar en el mercado del comercio electrónico B2B, aumentando las capacidades digitales y el alcance, tanto en el Reino Unido como en los territorios de la UE.

GMH Lampe Lagertechnik ne

Empresa de ingeniería alemana que ofrece su experiencia en el mercado de ventas, diseño y gestión de proyectos de automatización, proporcionando soluciones de Mini Load, Mini Shuttle y Crane Racking a los integradores de sistemas.

Sogeisa

Almacenes de productos siderúrgicos y metales ubicados en Madrid y zona centro.

Balance 103-1, 103-2 Y 103-3

El 2020 ha sido un ejercicio muy complicado para el Grupo Gonvarri Industries (GI), marcado por la enfermedad causada por el virus SARS-CoV-2, que fue declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en marzo de 2020, como pandemia de alcance mundial por la alta cantidad de personas infectadas y muertes que ha causado y sigue causando alrededor del mundo. Fue así, sobre todo en la primera mitad del año 2020, que la propagación del virus obligó al grupo Gonvarri a cerrar de manera temporal la mayoría de sus plantas productivas. Los periodos de inactividad en plantas se situaron entre 2 a 3 semanas como mínimo hasta las 6 u 8 semanas como máximo.

Esto tuvo un efecto muy negativo en la actividad del Grupo, aunque este impacto se vio compensado durante el último trimestre del año 2020, debido principalmente a un re-arranque del sector Automoción más fuerte del previamente esperado. Con el impulso final, indicadores como el EBITDA o las Ventas llegaron a niveles altamente razonables, aunque por debajo del presupuesto y de las cifras alcanzadas el año anterior.

Debido a la situación existente en esos momento y la incertidumbre en el futuro inmediato, fue necesario implantar políticas de ajuste y contención de gastos adaptadas a cada uno de los escenarios vividos en los diferentes países, que supusieron la aplicación de muy diversas medidas, desde Expedientes de Regulación Temporal de Empleo para evitar reducir de manera permanente la plantilla y renegociación de contratos con proveedores, hasta en menor medida la posposición de iniciativas de eficiencia y cancelación de Inversiones programadas.

Todas estas medidas de gestión proactiva han tenido un gran resultado consiguiendo amortiguar el impacto de la reducción de ventas en los resultados del Grupo.

A pesar de esta situación mundial, el Grupo GI ha logrado un cumplimiento del 85% sobre los objetivos marcados para el ejercicio 2020, obteniendo un EBITDA de 182,2 millones de euros y de un 94% si se compara con el año anterior.

Cabe destacar dentro de los resultados que las Divisiones Europe y Gonvauto Iberia, que son las divisiones con mayor aportación a resultados, fueron las más directamente afectadas por el parón productivo en el mercado de automoción durante el segundo y parte del tercer trimestre.

Por el contrario, y una vez superados los efectos de la pandemia, ha habido un incremento de la actividad productiva en el mercado asiático, que ha originado que la división ASIA supere las expectativas que tenía para 2020.

Destacar también, que tanto la división de Metal Structures, como la de Material Handling, dedicadas al negocio de estructuras metálicas en diferentes mercados, se han visto también afectadas por el cierre de mercados y la ralentización de la economía global y particularmente europea, y si bien no han llegado a cumplir el presupuesto acordado, han registrado una gran mejoría respecto de las cifras aportadas en el 2019.

La producción mundial de vehículos de turismo en 2020 se ha visto directamente afectado por la pandemia, situándose en 74,5 millones de unidades fabricadas (88,7 millones de unidades en 2019), lo que supone un descenso de un 16,04% con respecto al ejercicio 2019. España sigue posicionada un año más como el octavo fabricante mundial de vehículos, por delante de Brasil, y el segundo a nivel europeo tras Alemania, alcanzando la cifra de 2,25 millones de unidades, que supone un descenso de unidades producidas de un 20,2% respecto del ejercicio anterior.

Una reciente estimación para 2021 apunta a una recuperación del mercado del automóvil, casi llegando a los niveles obtenidos en 2019, con 84,7 millones de unidades fabricadas a nivel mundial, y 2,63 millones de unidades fabricadas en España.

Durante el 2020 Grupo GI incrementó su actividad 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 del mercado industrial en general, tras realizar una fuerte acción comercial.





Evolución del Grupo

En cuanto a la evolución del Grupo GI, a principios de 2020, se finalizó por completo la construcción de un nuevo Centro de Servicios del acero situado en Nitra, Eslovaquia, en JV con el Grupo Arcelor, para dar soporte principalmente a la nueva de Jaguar Land Rover, situada en esa localización. Con la finalización de esta Planta y las nuevas adquisiciones realizadas en 2020, dedicadas a los negocios de estructuras metálicas dentro del mercado europeo, el Grupo cuenta ya con 45 Centros de Servicio del Acero en 19 países y 26 Oficinas o Centros de Distribución, en otros 6 países más a nivel mundial.

En el capítulo de crecimiento inorgánico del Grupo, cabe destacar las adquisiciones realizadas dentro del mercado Europeo

para la División Gonvarri Material Handling (GMH), dedicada a la fabricación de soluciones para almacenaje industrial, como han sido Lampe GmbH (Alemania), Complete Storage & Interiors (UK) y Kaufmann (Suiza), y Agromega (Israel) para la División Metal Structures (MS), dedicada a los proyectos de fabricación y montaje de estructuras metálicas. Todas estas adquisiciones forman parte de la estrategia de desarrollo y diversificación que tiene el Grupo GI.

A cierre de ejercicio alcanzamos un EBITDA de 182,2 M€€, con un resultado consolidado del ejercicio de 97,3 M€€, lo que supone un ligero descenso en los niveles de EBITDA y resultados del ejercicio 2019 a pesar del frenazo experimentado por el mercado en este ejercicio, marcado de manera significativa por la pandemia del COVID-19.

Resultados financieros

En el plano financiero, es muy destacable la disminución que ha habido en la DFN dentro del Grupo GI que ha pasado de los 316,9 M€€ con que cerró 2019 a los 201,3 M€€ con que cierra el Ejercicio 2020 (incluido IFRS 16 en ambos casos).

Esta reducción de 115,6 M€€ viene motivada fundamentalmente por dos factores, la reducción del crecimiento inorgánico al no haber incurrido en grandes operaciones de inversión, y la reducción del working capital que ha sido uno de los objetivos prioritarios para el Grupo GI durante este ejercicio 2020, donde las políticas de renegociación de condiciones de pago a proveedores implementadas por el Grupo para gestionar los riesgos derivados de la situación de pandemia han tenido un efecto importante en esta bajada

El ratio DFN/Ebitda se ha situado en 1,1 veces, lo que demuestra la salud financiera en que se encuentra el Grupo GI.

Las principales magnitudes económicas consolidadas del Grupo se resumen en la tabla adjunta (201-1):

Valor Económico Creado

| (miles de euros) | 2020 | 2019 |
|-----------------------|------------------|------------------|
| Cifra de negocios | 3.147.624 | 3.728.164 |
| Ingresos financieros | 22.455 | 2.684 |
| Otros ingresos | 24.142 | 26.904 |
| > Total VEC | 3.194.221 | 3.757.752 |

Valor Económico Distribuido

| (miles de euros) | 2020 | 2019 |
|-----------------------------|------------------|------------------|
| Costes operativos | 2.822.720 | 3.371.846 |
| CAPEX | 66.713 | 61.781 |
| Pago proveedores de capital | 42.612 | 47.818 |
| Impuestos | 63.618 | 48.324 |
| Personal | 160.260 | 160.157 |
| Inversiones en la Comunidad | 597 | 1.373 |
| > Total VED | 3.156.520 | 3.691.299 |

Valor Económico Retenido

| (miles de euros) | 2020 | 2019 |
|-----------------------|---------------|---------------|
| > Total VER | 37.701 | 66.453 |

Impuestos

Los municipios o regiones en los que Gonvarri tiene presencia percibieron un total de 61.817 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:

| País | Miles de Euros | País | Miles de Euros |
|------------|----------------|--------------|----------------|
| Alemania | 2.512 | Noruega | 64 |
| Argentina | 347 | Polonia | 1.835 |
| Brasil | 15.939 | Portugal | 2.828 |
| Colombia | 436 | Rusia | 1.141 |
| China | 336 | Turquía | 579 |
| EEUU | 284 | UK | 1.300 |
| Eslovaquia | 1.642 | Finlandia | 497 |
| España | 27.434 | Rumanía | 823 |
| Francia | 72 | Bélgica | 36 |
| Honduras | 1 | Suecia | 771 |
| Italia | 195 | Rep. Checa | 610 |
| Marruecos | 112 | Dinamarca | 84 |
| México | 927 | Holanda | 353 |
| | | Suiza | 659 |
| | | TOTAL | 61.817 |

Gonvarri Industries está inmerso en un nuevo proceso de reporting de ciertas magnitudes financiero-fiscales. El reporte de los informes "país por país" (Country by Country (CbC)) de cada sociedad extranjera del Grupo se efectúan a lo largo de cada mes de octubre para el reporte en diciembre ante la Agencia Tributaria (207-4).

De cara a años futuros, se solicitará con anterioridad el reporte CbC a las plantas (durante el mes de febrero), para poder tener la información preparada para el reporte anual y la Memoria de Sostenibilidad.

Considerando que, como empresa no cotizada y hasta que estos cambios sean efectivos, se reportará la información fiscal del ejercicio 2020 con los mismos criterios que en ejercicios anteriores y en 2021 se reportará conforme a los nuevos criterios CbC.

Ayudas económicas

Por otro lado, la compañía ha recibido ayudas económicas y subvenciones equivalentes a un importe de 1.413 miles de euros, distribuidos principalmente entre las fábricas de Galicia, Valencia, Barcelona, y Asturias destinados a financiar proyectos de I+D (201-4).

Otras obligaciones

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 2020 presenta un beneficio neto de 74.356 miles de euros y un CAPEX ejecutado en el ejercicio de 66.713 miles de euros.

En este ámbito, destacan principalmente las inversiones en Kaufmman, CSI y Lampe, sociedades de nueva adquisición, las nuevas inversiones en maquinaria y ampliaciones de naves realizadas en Brasil, Alemania, China e India y el comienzo de la implantación de un nuevo software corporativo, con un total de 66.713 miles de euros invertidos.

| Region | Executed 2020 |
|----------------------------|---------------|
| Asia | 20.822 |
| Central Europe | 11.080 |
| Gonvarri Material Handling | 3.602 |
| GSS Corporate | 4.380 |
| Iberia Gonvauto | 1.369 |
| Latam | 576 |
| Metal Structure | 2.206 |
| NAFTA | 356 |
| Precision Tubes & Addimen | 365 |
| Western Europe | 4.180 |
| New Projects | 17.777 |
| > Total | 66.713 |



Financiación sostenible ⁴¹²⁻³

En los últimos años, el número de agentes financieros que incorporan criterios ASG (Ambiental, Social y Gobernanza) en su toma de decisiones está creciendo exponencialmente.

Alineados con esta tendencia, en el ejercicio 2020 firmamos la **primera línea de financiación sostenible** con el Instituto de Crédito Oficial (ICO), para el periodo 2020-2024. La financiación aplica a las sociedades de Holding Gonvarri, GRI Renewable Industries y Gonvarri Industries.

Para el establecimiento de objetivos e indicadores sostenibles se sigue el marco de referencia del "Sustainability Linked Loan Principles" (SLLP) del Loan Market Association. Para su definición se

contó con la participación de G-Advisory como "Second party opinión" y con EY como "Agencia calificadora de sostenibilidad".

EY esta además encargada de verificar el cumplimiento de los objetivos anuales propuestos para el periodo 2020-2024 a través de las correspondientes Memoria de Sostenibilidad. Para la sociedad cabecera Holding Gonvarri, que consolida Gonvarri Industries y GRI Renewable Industries, la información se recoge en la presente Memoria.

A continuación, se resumen los objetivos propuestos y su resultado:

CATEGORÍA SLLP: ENERGÍAS RENOVABLES

Objetivo Consumir el 10% de la energía eléctrica de fuentes de origen renovable.

Periodo 2020-2024 (año base 2019).

ODS relacionado ODS 13. Acción por el clima y el ODS 7. Energía asequible y no contaminante y ODS 17 Alianzas.

Consumo de energías renovables

Para alcanzar el objetivo de consumo de un 10% de energía de origen renovable, se establecen las siguientes metas:

| Gonvarri Industries | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|
| Objetivo propuesto | 1,5% | 1,8% | 7,4% | 9% | >10% |

Tras analizar la información y los datos correspondientes al ejercicio 2020 en el alcance definido, se evidencia el cumplimiento de la meta establecida, alcanzando el 3,8% del total del grupo (no se incluye China en el perímetro).

Las fuentes de energía renovable se describen en su capítulo correspondiente de energía y cambio climático.

CATEGORÍA SLLP: GLOBAL ESG ASSESSMENT

Objetivo El 70% (media ponderada) de los usuarios con licencia utilicen las herramientas de DWP.

Periodo 2020-2024 (año base 2018).

ODS relacionado ODS 9. Industria, Innovación e Infraestructura, ODS 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico, ODS 13. Acción por el clima y ODS 17 Alianzas.

Digitalización

Para alcanzar el objetivo del 70% de media ponderada de usuarios con licencia que utilizan la herramienta DWP en el horizonte 2024. Para su cuantificación, se incluyen los objetivos parciales para cada aplicación con un alcance de 65% en OneDrive, 70% en SharePoint y 75% en Teams, tal y como se resume a continuación:

| Gonvarri Industries | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|
| Objetivo propuesto | 50% | 55% | 60% | 65% | 70% |

Tras analizar la información y los datos correspondientes al ejercicio 2020 en el alcance definido, se evidencia el cumplimiento de la meta establecida. Se ha alcanzado una media ponderada del 71,6 %, muy superior al objetivo planificado por la larga duración de la pandemia del COVID-19 y la notable reducción de viajes y reuniones presenciales.

HOLDING GONVARRI

A continuación, se resume el resultado de los objetivos establecidos para la sociedad de cabecera Holding Gonvarri.

| Holding Gonvarri | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------|------|-------|-------|------|------|
| Energías renovables | 1,0% | 2,0 % | 8,5 % | 12% | 15% |
| Digitalización | 50% | 55% | 60% | 65% | 70% |

Tras analizar la información y los datos correspondientes a las sociedades GRI Renewable Industries y Gonvarri Industries, que consolidan en Holding Gonvarri se evidencia el cumplimiento de las metas establecida.

Se ha alcanzado una media ponderada del 68,7 % en materia de digitalización y un 2,3% de energía procedente de fuentes renovables, ambos superiores al objetivo planificado para el ejercicio 2020.

Fiscalidad

Enfoque fiscal y gestión

207-1 Y 207-3

La creciente preocupación por la gestión realizada de los asuntos fiscales por los grupos empresariales, así como el desarrollo de la normativa por parte de los gobiernos contribuye a desarrollar la tendencia creciente en relación con la transparencia de la información fiscal. En este marco es fundamental gestionar la información fiscal, tanto la obligatoria como la voluntaria, y que las misma se adecúe a los parámetros que exigen los diferentes grupos de interés.

El **Consejo de Administración**, a través de su Presidente, Consejero Delegado, sus Directivos y, en especial a través de área fiscal, impulsa el cumplimiento de las obligaciones y buenas prácticas tributarias a través de su Consejero Delegado, su Consejero Ejecutivo y Equipos de Dirección, es responsable de la aprobación y actualización de la Política de Gestión de Riesgos Fiscales del Grupo GI y de todas las operaciones relevantes que lo requieran, además es el responsable último ante los accionistas de la existencia, funcionamiento y supervisión del Sistema de Gestión de Riesgos Fiscales del Grupo.

Los principios y directrices en el ámbito fiscal están alineados con la estrategia de desarrollo a largo plazo del Grupo, así como con su misión, visión y valores éticos, conforme a los cuales, todos los profesionales y entidades que forman parte del Grupo tienen el firme propósito de avanzar en la mejora continua de todos sus ámbitos llevando a cabo un desarrollo sostenible.

Asimismo, en el desarrollo de su Estrategia Fiscal, el Grupo ha tenido en cuenta las líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para empresas multinacionales en materia fiscal y en sus recomendaciones en relación con el cumplimiento fiscal cooperativo, así como las mejores prácticas nacionales e internaciones en materia de gobernanza fiscal.



Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos

207-2

La citada Estrategia Fiscal es de aplicación a todas las sociedades que conforman el Grupo, participadas mayoritariamente, directa o indirectamente, por su sociedad matriz. En aquellas sociedades del Grupo donde no se disponga de participación mayoritaria, pero exista una influencia significativa de su sociedad matriz, el Grupo promoverá unos principios y directrices, coherentes con los que se establecen en la Estrategia Fiscal y mantendrá los canales de información adecuados para garantizar un adecuado conocimiento de aquéllos.

Asimismo, esta Estrategia aplica a todo el personal del Grupo en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades, y en todos los ámbitos profesionales en los que representen al Grupo, entendiéndose por tales a los administradores, directivos, empleados y colaboradores del Grupo, cualquiera que sea su cargo, responsabilidad o ubicación geográfica.

Por otro lado, esta Estrategia Fiscal comprende todas las obligaciones de naturaleza tributaria a las que se encuentre sometido el Grupo en los distintos países y territorios en los que opera.

La **Política Fiscal del Grupo Gonvarri Industries** tiene por objeto asegurar el cumplimiento de la normativa tributaria aplicable y procurar una adecuada coordinación de la política seguida por las entidades pertenecientes al Grupo, todo ello evitando riesgos e ineficiencias fiscales en la ejecución de las decisiones de negocio.



Para Gonvarri, el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y sus relaciones con las Administraciones Tributarias se regirá por los siguientes principios:

- a Cumplimiento de las normas tributarias en los distintos países y territorios en los que opera el Grupo, satisfaciendo los tributos que resulten exigibles de acuerdo con el respectivo ordenamiento.

En este sentido, el Grupo adopta decisiones en materia tributaria según una interpretación razonable de la normativa aplicable.

- b Velar por que las bases imponibles guarden una relación adecuada con la estructura y ubicación de las actividades, los medios humanos y materiales.
- c Cumplir con el principio de transparencia, potenciando una relación leal con las autoridades en materia tributaria basada en el respeto a la ley, la confianza, la profesionalidad, la colaboración, la reciprocidad y la buena fe.
- d Establecimiento de procedimientos de control y gestión del riesgo fiscal. El Grupo, a través de su Política Corporativa de Gestión de Riesgos Fiscales aprobada por el Consejo de Administración, establece los principios y buenas prácticas, los distintos niveles de aprobación y los roles y responsabilidades en relación con el control y la gestión de los riesgos fiscales del Grupo.
- e El Grupo evita la utilización de estructuras de carácter opaco con finalidades tributarias, entendiéndose por tales aquellas en las que, mediante la interposición de sociedades instrumentales, a través de paraísos fiscales, territorios no cooperantes con las autoridades fiscales, o territorios de baja o nula tributación, diseñadas con el propósito de impedir el conocimiento, por parte de la Agencia Tributaria, del responsable final de las actividades o el titular últimos de los bienes o derechos implicados. Por ello, cuando una

compañía del Grupo tuviera su sede en un territorio calificado como paraíso fiscal, ello obedecerá únicamente a estrategias industriales o comerciales.

- f Realizar sus transacciones entre entidades vinculadas según su valor de mercado, siguiendo el principio de plena competencia, y cumplir con su obligación de documentación en materia de precios de transferencia exigidos por la normativa aplicable, y en línea con las Directrices de la OCDE.

El Grupo revisará periódicamente su política de precios de transferencia, con el asesoramiento de expertos de primer nivel, a los efectos de actualizar y adecuar la misma a la normativa vigente y a la realidad de sus negocios.

- g Hacer uso de la tecnología en el ámbito fiscal, con el fin de ofrecer a los grupos de interés, y en particular, a la Administración Tributaria, la garantía de que sus declaraciones tributarias contienen información de calidad, completa y veraz.



- h Antes de formular las cuentas anuales y presentar la declaración del Impuesto sobre Sociedades, la Dirección Fiscal Corporativa del Grupo informará al Consejo de Administración de las políticas seguidas durante el ejercicio, así como de la evolución de los riesgos fiscales significativos.

- i Evitar el uso y generación de activos intangibles con una finalidad meramente tributaria.

Respecto al control y gestión de riesgos, la Dirección Fiscal Corporativa del Grupo GI, entre otros, es la responsable de analizar las novedades legislativas, jurisprudenciales y doctrinales en materia tributaria e identificar, analizar y evaluar los riesgos en materia fiscal; monitorizando las posibles contingencias fiscales por país.

Participa con el Comité de Cumplimiento y el Departamento de Auditoría Interna y Cumplimiento, entre otros, en la actualización del Mapa de Riesgos en materia fiscal

A través de los canales de denuncia habilitados se podrán gestionar las inquietudes o denuncias por parte de los empleados y personal externo. Respecto a las actuaciones ante la potencial existencia de litigios, requerimientos, inspecciones, sanciones, riesgos sobrevenidos, etc. una vez detectados se inicia el proceso de comunicación y de gestión coordinada del riesgo.

Gonvarri cuenta con un **Sistema de Gestión y Control de Riesgos** en el que se incluyen los "Riesgos fiscales" cuyo principal objetivo es garantizar que las actuaciones y operaciones del grupo cumplan con los requisitos establecidos en el Código ético, la Política Fiscal y la normativa de cumplimiento aplicable.

El **Mapa de riesgos** se actualiza anualmente o cuando haya cambios significativos que lo requiera en colaboración con la Dirección Fiscal Corporativa del Grupo, la dirección financiera y legal, entre otros. Los riesgos significativos son reportados directamente a los responsables, para establecer los mecanismos de seguimiento, control y minimización de estos riesgos.



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 la actividad de Gonvarri, 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.

A continuación, se resumen las principales clases de riesgos:



Riesgos estratégicos y del entorno

Se consideran los derivados 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, etc.).

Para su **mitigación** se realizan análisis de riesgos país y global a través de la "Metodología de análisis de viabilidad y desarrollo" y de Due Diligences externas.

Asimismo, la diversificación geográfica y de negocio, además de las políticas de cumplimiento, la inversión en innovación, las coberturas financieras de divisa y las pólizas de seguros, minimizan este riesgo.

Dentro de las **oportunidades**, destaca el impacto que en la economía local tienen estos cambios (nuevas oportunidades de negocio, puestos de trabajo, impuestos, etc.).



Riesgos en seguridad y salud

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

Para su **mitigación** la compañía muestra una alta implicación de la dirección y de todos los profesionales que trabajan bajo el marco del sistema de gestión (ISO 45001), desarrollando programas y planes de formación que permiten mejorar las condiciones de seguridad. En el ejercicio 2020, por la pandemia del COVID-19 se incrementaron de forma exponencial las medidas de seguridad para proteger la salud de los profesionales de Gonvarri en todos los países. En el apartado de Seguridad y Salud se detalla esta información.

Dentro de las **oportunidades** destaca la mejora en la seguridad y bienestar de los profesionales de Gonvarri, la reducción/eliminación de posibles accidentes y el menor impacto económico y reputacional.



Riesgos operacionales y de infraestructura

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

Para su **mitigación** se dispone de pólizas de riesgo y se desarrollan numerosas iniciativas y proyectos de mejora, medición y eficiencia (SPG, ISO 9000, IATF, TQM, etc.), planes de contingencia, etc.

Una clara **oportunidad** deriva de la eficiencia en productos y procesos, que reduce los consumos, los tiempos de producción, los residuos, etc. y, con ello, mejora los costes y la rentabilidad. Además, a través de la innovación nos adecuamos a las necesidades del mercado.

Riesgos Financieros

Se consideran principalmente:

- El “**riesgo de mercado**”, derivado del tipo de cambio y tipo de interés.
- El “**riesgo de crédito**”, derivado del efectivo y equivalentes al efectivo, de instrumentos financieros derivados, depósitos y cuentas a cobrar.
- El “**riesgo de liquidez**”, derivado del mantenimiento de efectivo y valores negociables suficientes, disponibilidad de financiación y capacidad para liquidar posiciones de mercado.

Estos riesgos se detallan en el Informe de Cuentas Anuales.

Para su **mitigación**, se simulan distintos escenarios considerando la refinanciación, renovación de las posiciones actuales, la financiación alternativa y su cobertura a través de diversos instrumentos y políticas alineadas con el riesgo determinado.

Dentro de las **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.

Respecto a la financiación de proyectos, en 2020 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 4 contratos, además de la financiación sostenible del ICO (412-3).

Riesgos de Gobierno Corporativo, ética, corrupción, fraude y cumplimiento

Se consideran los 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.

Para su **mitigación**, periódicamente se actualiza el mapa de riesgos y controles. Además, están disponibles para todos los profesionales del grupo las políticas y códigos formales, que regulan estos riesgos y anualmente se realiza formación sobre cada uno de los aspectos clave. Para cualquier incidencia, están establecidos los canales de consulta y mecanismos de denuncia.

Dentro de las **oportunidades** destacan las numerosas actuaciones que nos permiten fortalecer los principios éticos del Grupo, minimizar los riesgos e impulsar la reputación de la compañía.

Riesgos Fiscales

Se consideran aquellos derivados del incumplimiento de sus obligaciones fiscales y sus relaciones con las Administraciones Tributarias en todos los países en los que opera. Estos riesgos se detallan en el Informe de Cuentas Anuales (207-2).

Para su **mitigación** la Política Corporativa de Gestión de Riesgos Fiscales y el Manual de Precios de Transferencia establecen los mecanismos para su control y anualmente se actualiza el mapa de riesgos, valorando cada riesgo en función de su gravedad, estableciendo los controles necesarios que contribuyen a su mitigación.

Dentro de las **oportunidades**, los mecanismos de prevención de riesgos fiscales nos permiten tener un mejor control sobre la creación de valor que contribuimos a generar en los países en los que operamos.

Riesgos relacionados con el cumplimiento normativo

Se consideran los derivados de cambios regulatorios que afectan a las operaciones del Grupo, con requisitos cada vez más complejos y exigentes en cuanto a la aplicación de recursos materiales y humanos.

Para su **mitigación**, el modelo de cumplimiento basado en el Código Ético y de Conducta, las políticas, los canales de consulta y denuncia y la capacitación continua contribuyen a su minimización.

Todas estas medidas son una **oportunidad** para mejorar la reputación del Grupo y evitar el riesgo de sanciones por incumplimientos.

Riesgos en materia de derechos humanos

En la actualidad la sociedad está cada vez más concienciada respecto a comportamientos abusivos e ilegales relacionados con la pobreza y los derechos humanos, principalmente en los países más vulnerables.

Para su **mitigación**, se dispone de políticas y códigos de obligado cumplimiento y canales de denuncia. Además, trabajamos alineados con los Principios Universales del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo sostenible de Naciones Unidas.

La presencia global de Gonvarri es una **oportunidad** que 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 frente al Cambio Climático 201-2

El entorno actual nos muestra 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. Asimismo, se 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).

Entre estos riesgos, destaca el derivado del "cambio climático". Para frenar este riesgo, se han puesto en marcha distintas iniciativas como el "New Green Deal" de la UE, y regulaciones más restrictivas que responden a las demandas de la sociedad civil.

El ejercicio 2020 ha supuesto para Gonvarri un periodo de reflexión en el que definir una hoja de ruta hacia un futuro neutro en emisiones, a través del "Plan Carbon Neutral 2030/50".

Para su definición, es fundamental conocer los riesgos frente al cambio climático a los que nos enfrentamos y las medidas que ayuden a su mitigación.

En 2020 se analizaron a nivel corporativo los potenciales riesgos transversales que pueden afectar al negocio, con el objetivo de trasladar y particularizar estos riesgos a los distintos países e instalaciones, en los próximos dos años.

Para la identificación de riesgos se toman como referencia las recomendaciones y categorizaciones del estándar Task Force on Climate related Financial Disclosures (TCFD) del Financial Stability Board (FSB). Este análisis se realizó en colaboración con los distintos departamentos corporativos que forman parte del proyecto carbón neutral, conjuntamente con el área de Auditoría Interna.

El resultado de este proceso se integró en el mapa de riesgos global de Gonvarri Industries, en el ámbito de riesgos de ética y sostenibilidad. El resultado muestra que Gonvarri Industries tiene implantados los procesos adecuados para gestionar los riesgos emergentes y de cambio climático en el medio y largo plazo, por lo que su impacto final se considera bajo o muy bajo. Asimismo, se han definido medidas de mitigación e identificado las oportunidades de mejora, crecimiento y desarrollo del negocio.

Todos los riesgos identificados están bajo el control, actualización y supervisión del área de Auditoría Interna y Cumplimiento.



| Tipo de riesgo: Físico | Impacto |
|------------------------------|--|
| Riesgos agudos | <ul style="list-style-type: none"> • Daños en fábricas e instalaciones (problemas de producción). • Daños en los procesos/logística y retrasos en la entrega (cadena de suministro). • Daños en producto o problemas en la logística de entrega (cliente) |
| Riesgos crónicos | <ul style="list-style-type: none"> • Fábricas e instalaciones (escasez de agua, restricciones, incremento de precios, etc.). • Upstream y downstream (falta de suministro, incremento precio, deslocalización, etc.). |
| Tipo de riesgo: Transición | Impacto |
| Riesgos normativos y legales | <ul style="list-style-type: none"> • Normas actuales y emergentes (emisiones vehículos, cambio climático, precio del carbono, etc.). • Legal (incumplimientos) |
| Riesgos tecnológicos | <ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de valor equipos • Inversiones tecnológicas • Adaptación del producto |
| Riesgos mercado | <ul style="list-style-type: none"> • Escasez y precio de las materias primas y recursos naturales • Adaptación del producto y proceso • Cambios en las tendencias de consumidores y gobiernos |
| Riesgos reputacional | <ul style="list-style-type: none"> • Daños a la imagen y marca |



Riesgos de seguridad informática, procesos y protección de datos

Soporte a procesos de negocio

Los sistemas son un elemento fundamental para la ejecución de los procesos e implantación de la estrategia de negocio, todavía más en un entorno de colaboración e innovación basado en tecnologías emergentes y en un contexto 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 2020 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 avanzando conjuntamente en el viaje hacia la transformación digital.

El escenario creado por la pandemia COVID-19 ha puesto a prueba los servicios IT prestados ya anteriormente para proporcionar a todas las personas de la organización capacidades para un acceso flexible y seguro a los recursos de la empresa, así como la interacción con los clientes y proveedores, no sólo aumentando la productividad y la experiencia de usuario, sino garantizando la continuidad en los procesos de negocio en los escenarios de lock-down.

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".

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. Ésta habilita un enfoque de "cloud híbrido" en un entorno industrial, manteniendo la infraestructura y los datos críticos bajo el control de la Gonvarri, con la capacidad de integrarlos con las máquinas en las plantas y con aplicaciones y datos en la nube.

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.

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.

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.

En este aspecto, el escenario creado por la pandemia COVID-19, si por un lado ha impulsado la utilización de herramientas digitales de trabajo y colaboración, por otro ha expandido la superficie de exposición a posibles ataques, incluyendo técnicas que han llegado incluso a utilizar la sensibilidad de las personas hacia todo lo inherente la pandemia y en general su salud como elemento de entrada de posibles ataques.

Además, 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, por ejemplo, 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 2020, 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.
- Diagnóstico sobre la seguridad de la información y sus riesgos en base a la norma ISO 27000.
- Campañas y acciones formativas para reforzar la concienciación y formación de los empleados del grupo.

Asimismo, hemos seguido soportando y mejorando las medidas pertinentes para aplicar la normativa europea de privacidad de datos (GDPR), que implica un nivel de supervisión más transversal sobre la protección de la información de datos personales.



Riesgos más relevantes en 2020

En 2020, Gonvarri se enfrentó además de a los diferentes riesgos derivados de la situación del mercado en los países en los que opera, a todos aquellos derivados de la situación generada como consecuencia de la pandemia global de la COVID-19. Los efectos de la pandemia han sido múltiples, afectando en algún momento, en mayor o medida, a todas las áreas geográficas.

Riesgos más relevantes identificados:

- El empeoramiento de la situación económica y social general como consecuencia de la pandemia COVID-19.
- La situación de polarización política en ciertos países en los que el Grupo tiene presencia.
- La tensión en las cadenas de suministro como consecuencia de los desajustes logísticos y productivos consecuencia de la COVID-19.
- La volatilidad del precio de las materias primas y, por tanto, en la valoración del stock disponible en las fábricas. Esto, unido a la mayor presión de los clientes respecto al precio, 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.
- El notable incremento de las opiniones con posicionamientos nacionalistas y euroescépticos, además del efecto del BREXIT finalmente ejecutado.
- 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, acrecentados por los efectos de la COVID-19.
- El riesgo interno para alcanzar la excelencia operacional en algunos países.
- La crisis económica general como consecuencia de las distintas incertidumbres antes descritas, los efectos a largo plazo de la COVID-19 y la necesidad de una rápida adaptación a los cambios producidos en los mercados y los clientes.

La Pandemia ha generado diversos niveles de incertidumbre y efectos económicos prolongados, que afectarán a los futuros ejercicios de manera no cuantificable.



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 los 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 2020 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 continúa 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 ha superado las expectativas. De hecho, Gonvarri ha adquirido una nueva línea de corte laser 2D que se va a instalar en Gonvauto Thuringen a finales del 2021.

Industria

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

En 2020 esta línea de negocio ha mantenido la tendencia de crecimiento de forma importante, no en volumen debido a la pandemia, pero sí en cuota de mercado. Se ha continuado potenciando las iniciativas desarrolladas en los pasados años, tales como:

- Ampliación del plan de acción iniciado en 2016, que contribuyó a incrementar la 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 y 2020 ha sido un año de consolidación del market share de Gonvarri en este sector.
- Respecto a las ventas SPOT (no programadas) sobre las ventas programadas se mantiene al alza durante 2020, 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.

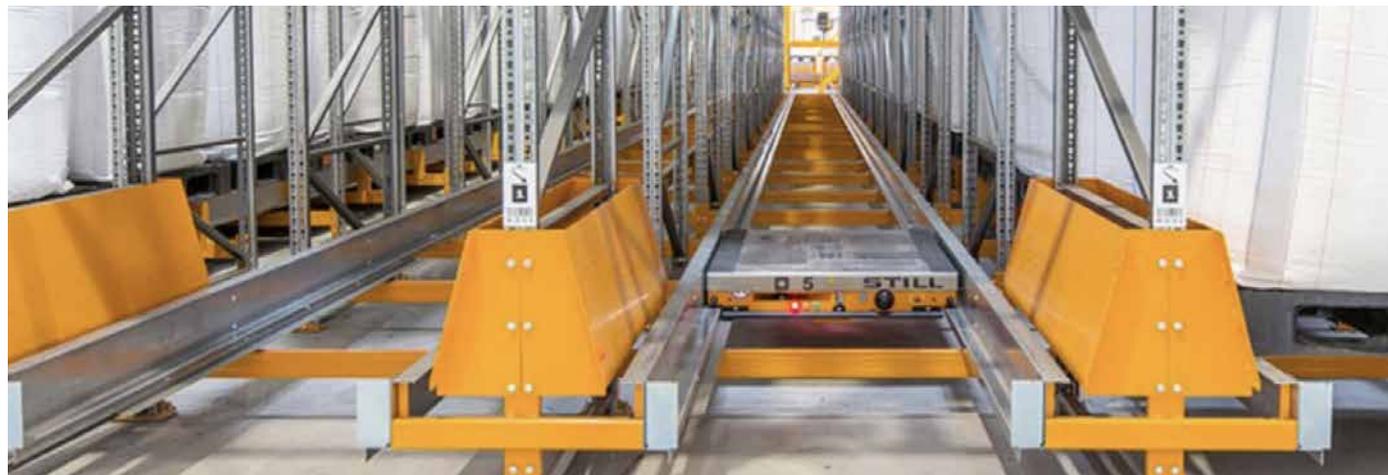


Y a nuevas iniciativas tales como:

- Continuación del plan de potenciación de la comercialización y venta de productos propios de cada una de las compañías.
- Potenciación del desarrollo de equipos de trabajo con los principales clientes con el fin de investigar mejoras de producto y logística.
- Creación de departamentos comerciales más especializados en los clientes de Industria.
- Desarrollo e implementación de canales de venta on-line vía market place y portal propio online.

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

Soluciones de almacenaje



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

Los profesionales combinan un alto conocimiento, capacidad de orientación y asistencia práctica. La 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.

Las soluciones de GMH 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.

Desde la división de GM, **Gonvarri 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. El 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 Gonvarri 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 mejor 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 el "Finitube" mejorando notablemente el acabado en superficie, ya que en muchos casos requieren componentes estéticos de alta calidad, como cromados, pinturas de metal, etc.



Road Steel

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.

El equipo de ingeniería de Road Steel desarrolla los más novedosos sistemas de contención, estando en todo momento a la vanguardia del mercado. Como principales logros del año 2020 cabe destacar los siguientes:

- Desarrollo de pretil para colocar sobre puentes existentes con nivel de contención H2 y sistema de protección de motociclistas.
- Desarrollo de pretil H2 con anchura de trabajo reducida.
- Desarrollo de sistema de contención TL4 según normativa NCHRP-350.
- Desarrollo de transición de sistema de contención N2 a barrera de hormigón.





Solar Steel

Los principales clientes de Solar Steel son compañías relacionadas con el desarrollo, construcción e inversión de parques solares a gran escala (eléctricas, IPPs y EPC). Desde 2019, prestamos este servicio principalmente desde **Gonvarri Solar Steel, SL**, como entidad de Gonvarri para aglutinar todos los recursos destinados al negocio solar.

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

En su actividad, destaca el desarrollo de productos innovadores con tecnología de comunicación inalámbrica y autoalimentación, así como la incorporación de servicios que aportan valor añadido al cliente durante las diferentes etapas en la vida del proyecto fotovoltaico: ingeniería de detalle, análisis de cimentaciones, instalación, O&M, etc.

Solar Steel fue líder en el segmento de los seguidores solares en Europa durante el año 2019, ampliando su porfolio de productos en 2020, donde destaca la incorporación de su producto "TracSmarT+ 1V". Este nuevo diseño comporta notables mejoras competitivas en cuanto a sus costes de suministro, de instalación y de operación, así como su alta adaptabilidad a las nuevas líneas de paneles fotovoltaicos con mayor tamaño.

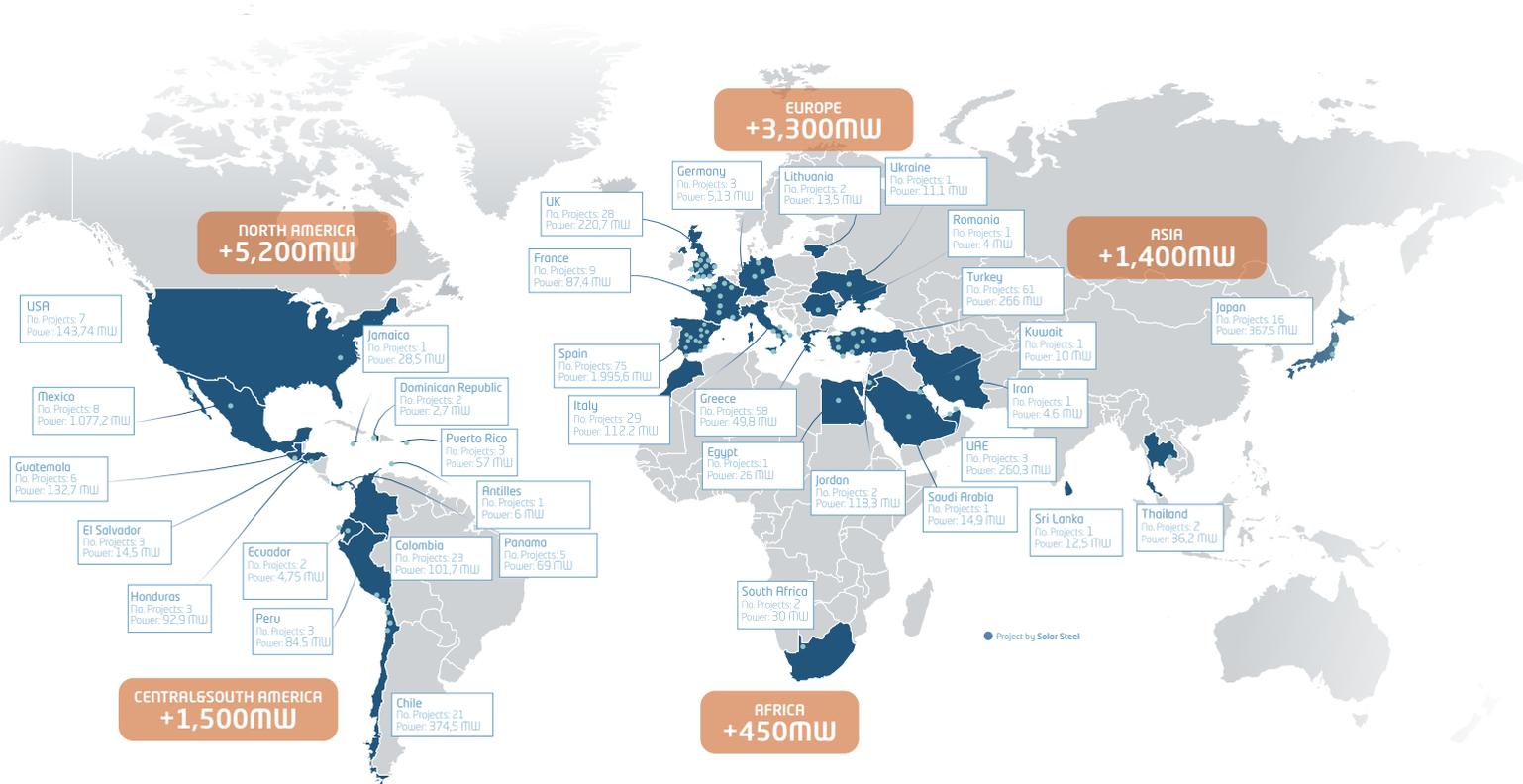
Derivado de la pandemia, en 2020 se pospusieron o cancelaron numerosos eventos presenciales y ferias, en los que Solar Steel participó regularmente como expositor (por ejemplo: Intersolar Europe (Alemania), Solarex (Turquía), CISOLAR (Ucrania), World Future Energy Summit (Abu Dhabi), MIREC Week (México), etc.), además de mantener reuniones monográficas con clientes y potenciales clientes.

Dentro del ámbito de Solar Steel, **Suports** como empresa de ingeniería para el diseño, desarrollo y suministro de estructuras solares para cubiertas, marquesinas de parking y estructuras en suelo en el ámbito de la generación distribuida, experimentó un espectacular crecimiento desde 2019 propiciado, entre otros, por sus soluciones en aluminio altamente competitivas.

Nuestro acero está presente en más de 11,8 GW de proyectos en todo el mundo

Nuestro diseño está presente en +5,8GW de potencia total instalada de proyectos en todo el mundo

Solar Steel ha fabricado y suministrado componentes de acero para PV, CSP y CPV en los cinco continentes.





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.

Gonvarri Iberia

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

Un año más hemos solicitado su opinión sobre los productos y el servicio suministrado. En 2020 el porcentaje de respuesta ha sido muy inferior, debido principalmente a los cierres y ERTES derivados de la pandemia.

Aunque la valoración media es satisfactoria, destacando 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. En 2020 el COVID-19 afectó en el retraso de suministros de algunas siderurgias por los cierres y falta de algunos productos.



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 2020, situando la media de puntuación en un valor de 4.1 sobre 5.

Como parte de la política de mejora continua de la división de negocio solar, durante 2020 se procedió a la renovación de la certificación ISO-9001 de la nueva entidad Gonvarri Solar Steel y se implantaron las mejoras identificadas en los diferentes procesos organizativos.



Hiasa y Gonvauto Asturias

Hiasa y Gonvauto Asturias enviaron conjuntamente un cuestionario a sus principales clientes de línea de corte y tubo. En 2020 la encuesta fue enviada a 76 clientes de línea de corte y tubo y respondida por el 97,4% (74 clientes), lo que representa el 96% de la facturación.

El Índice Global de Satisfacción (IMS) medio de 84,6% y un promedio de 4,23 (valorado en una escala de 1 a 5), cumpliendo el objetivo propuesto.

Fijándonos en el cuadro anterior, cabe destacar que, a pesar de la fuerte crisis vivida durante el presente año, nos mantenemos con los porcentajes muy similares a los del año anterior. Sufriendo una bajada de tan solo un 0,49% en el índice global de los productos planos y del 0,01% respecto a los tubos.

Se marca como objetivo para 2021 mantener un Índice Global de Satisfacción superior al 85% y no bajar del 83%, lo que conllevaría un índice promedio no inferior a 4 puntos en cada uno de los apartados.



○ Cadena de suministro 102-9 Y 102-10

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

Compras siderúrgicas

El proceso de compras se considera un "proceso clave" en Gonvarri por su elevado impacto económico. El procedimiento "KPO100 Compras Siderúrgicas" resume la metodología de compras, con sus diferentes variables, las responsabilidades en cada etapa del proceso y los registros.

Este proceso comprende no sólo una visión de las compras en sentido estricto, sino que presenta una visión más amplia de su función, conceptualizando la definición de reglas y buenas prácticas en los 5 grandes subprocesos en interacción continua. En este ámbito destaca el subproceso de selección y homologación de proveedores, donde se describen las pautas a seguir para ser clasificado como "apto", siempre que los productos que puede suministrar estén validados por la Organización.

Para ser clasificados como "aptos", además de las obligaciones relativas a producto, servicio, soporte, etc., se incluyen los requisitos en materia de Gestión HSE, Responsabilidad Social Corporativa y Cumplimiento.

Las cuestiones que se evalúan están relacionadas, entre otros, con los siguientes aspectos:

- Protección ambiental.
- Información relevante sobre la plantilla.
- Legislación local y estándares internacionales relacionados.
- Igualdad y ética.
- Soborno y corrupción.
- Información financiera y organización societaria del proveedor, que permitan medir el riesgo de no continuidad de su actividad.
- Screening y cumplimiento de terceras partes/ sanciones comerciales internacionales.

Solo los proveedores que cumplen pasaran a la siguiente fase que comprende los requisitos en materia financiera y societaria. Además, con el fin de reforzar su compromiso en materia de sostenibilidad, se envía a todos los proveedores (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.

Aquellos proveedores que no cumplen con esos requisitos se consideran Proveedores en Desarrollo, estando la relación con Gonvarri condicionada a la presentación de un Plan de Cumplimiento, que será debidamente validado por Gonvarri.



- 1 Estrategia y presupuesto de compras
- 2 Proveedores. selección, desarrollo, evaluación y homologación de productos
- 3 Contratos
- 4 Inputs y outputs. Compras - Ventas
- 5 Proceso de compras

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 dialogo 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.

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, así como 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 los valores y principios de Gonvarri a los proveedores.

Gonvarri Industries requiere a sus proveedores que cumplan con todas sus obligaciones y con unos estándares en cumplimiento normativo en todos los ámbitos: salud y seguridad, derechos humanos, lucha contra la corrupción y protección del medioambiente, entre otros. Además, les invitamos a colaborar para que conjuntamente desarrollemos mejoras en la gestión de estos ámbitos.

Asimismo, aquellos proveedores que suministren productos y/o servicios de manera habitual o potencial en las plantas de Gonvarri, y que, por su naturaleza y/o criticidad del producto/servicio, puedan tener alguna influencia en la calidad del producto final para cliente, serán sometidos a un proceso previo de homologación y posterior reevaluación continua. Con este proceso, se asegura su capacidad de suministrar conforme a los requisitos especificados y verificar su cumplimiento.

En este sentido, es requisito indispensable para el proveedor estar en posesión de la certificación ISO-9001, valorándose también las certificaciones Ambientales (ISO 14001) y de Seguridad y Salud (ISO 45001).

Gasto en proveedores locales ²⁰⁴⁻¹

En 2020 el gasto en total proveedores ascendió a 3.159.980 miles de euros, de los cuales el 64% (2.028.267 miles de euros) corresponde a proveedores locales.

| | No Local | Local | Local (%) |
|--------------|----------------------|----------------------|------------|
| Alemania | 138.979.958 | 166.543.441 | 55% |
| Argentina | 9.683.188 | 3.440.129 | 26% |
| China | 131.554 | 24.296.160 | 99% |
| España | 233.546.752 | 1.415.383.388 | 86% |
| EE.UU. | 3.267.100 | 58.983.344 | 95% |
| México | 157.507.313 | 53.363.360 | 25% |
| Polonia | 128.929.479 | 18.067.891 | 12% |
| Portugal | 65.518.925 | 50.180.437 | 43% |
| Rep. Checa | 3.178.097 | 10.665.039 | 77% |
| Rusia | 5.819.591 | 43.228.176 | 88% |
| Turquía | 3.806.986 | 7.827.575 | 67% |
| Eslovaquia | 233.424.229 | 2.200.635 | 1% |
| Rumanía | 2.127.556 | 15.142.769 | 88% |
| Suecia | 19.130.607 | 14.982.967 | 44% |
| Finlandia | 8.838.777 | 7.604.657 | 46% |
| Noruega | 7.624.553 | 2.351.143 | 24% |
| Dinamarca | 5.685.220 | 3.056.155 | 35% |
| Holanda | 8.545.007 | 4.513.222 | 35% |
| Reino Unido | 84.503.973 | 99.941.570 | 54% |
| Bélgica | 2.390.115 | 1.979.895 | 45% |
| Colombia | 2.463.604 | 15.834.632 | 87% |
| Hungría | 2.517.429 | 1.080.755 | 30% |
| Suiza | 4.092.286 | 7.599.960 | 65% |
| TOTAL | 1.131.712.298 | 2.028.267.299 | 64% |

Compras locales

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, de seguridad y salud y de confianza, frente a criterios sociales o de derechos humanos.

Asociaciones y organizaciones

102-13 Y 415-1

En Gonvarri Industries trabajamos activamente en la promoción de todas las divisiones que componen el Grupo. Para ello, participamos en organizaciones y asociaciones de diversa índole tanto desde el punto de vista corporativo, como en los distintos países en los que tenemos presencia.

Estas iniciativas están enfocadas a diversos ámbitos como el económico, el industrial, el social (ONG's y Fundaciones) y empresarial. En el Anexo 4. se resumen las principales asociaciones y organizaciones con las que colaboramos.

Asimismo, colaboramos con organismos públicos y administraciones locales, establecemos relaciones de forma desinteresada y transparente, relacionadas principalmente con asuntos que afectan al sector. Gonvarri Industries no realiza contribuciones a partidos político o administraciones, tal y como establece el Código Ético y de Conducta.

En 2020, este tipo de actuaciones se han reducido notablemente a causa de la pandemia y de las medidas de confinamiento.



Personas

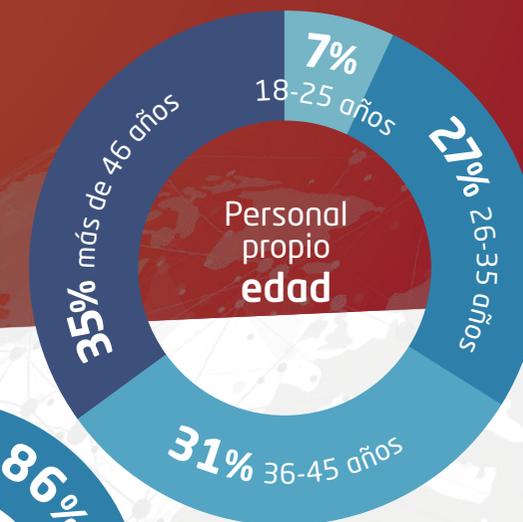
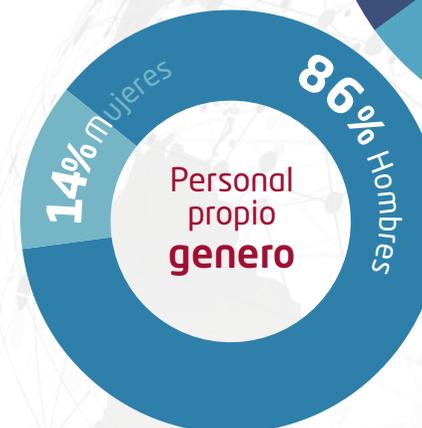
El eje de Personas es el que **coloca a Gonvarri en el corazón de sus profesionales**, a la vez que impulsa el sentimiento de orgullo de pertenencia, de equipo y bienestar de sus empleados.

Nuestro equipo

103-1, 103-2, 103-3 Y 102-8

En 2020, el equipo de Gonvarri está formado por 6.450 profesionales, 5.614 propios y 836 externos, distribuidos en 25 países.

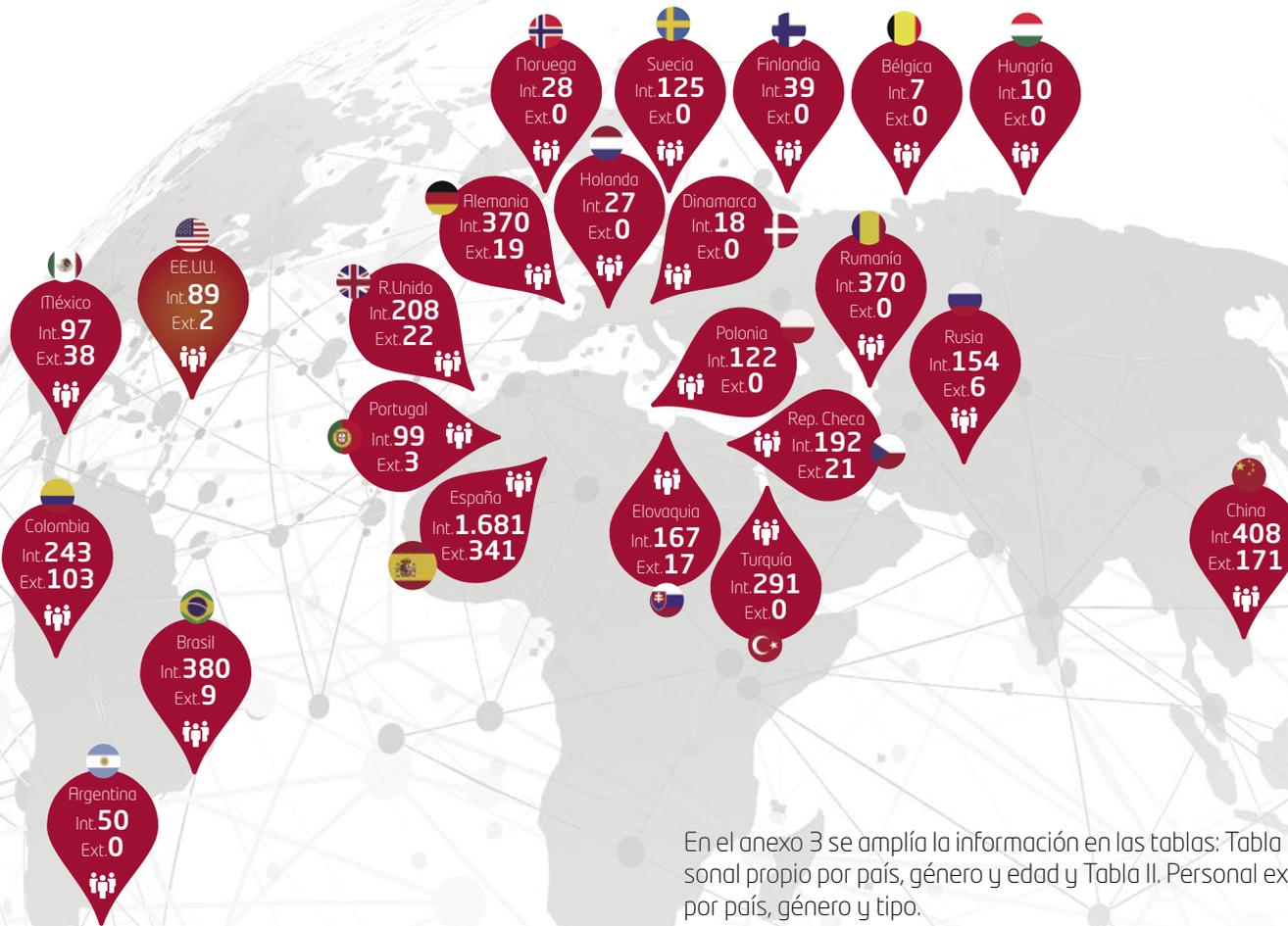
El perímetro de la memoria suma un total de 5.174 profesionales propios y 751 externos en 23 países, lo que supone el 92% del total.



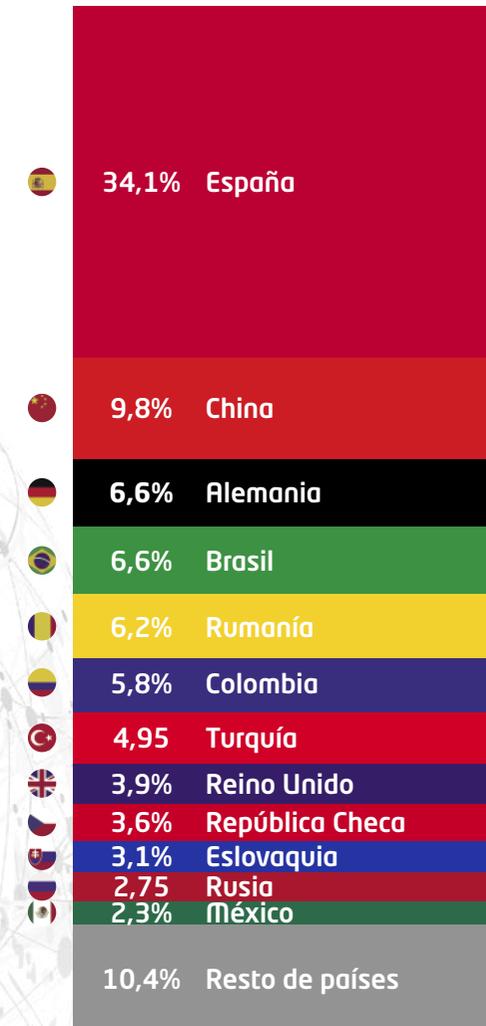


No se incluyen en el alcance de la Memoria: Resende (Brasil) con 59 empleados propios, ni Pune (India) con 291 empleados propios y 85 externos, ya que nuestros socios llevan el control y la gestión de las mismas, ni las nuevas ingenierías y empresas adquiridas en 2020 con un total de 88 empleados propios que se reportaran en la próxima Memoria (405-1).

Distribución porcentual por país (personal propio y externo):



En el anexo 3 se amplía la información en las tablas: Tabla I. Personal propio por país, género y edad y Tabla II. Personal externo por país, género y tipo.





Atracción y retención del talento

En Gonvarri somos conscientes de que las personas son el 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, genero, edad, nacionalidad, religión, ideas políticas, orientación sexual, estado civil, discapacidad, origen social o cualquier otra condición de la persona.

En 2020, en personal propio, se han producido un total de 1.039 altas (933 hombres y 106 mujeres) y 1.012 bajas (893 hombres y 119 mujeres), de las cuales el 36% corresponden a despidos y el 64% a salidas voluntarias.

| | Hombres | Mujeres | Total |
|--------------------------|------------|------------|--------------|
| Contrataciones | 933 | 106 | 1.039 |
| Salida despido | 315 | 48 | 363 |
| Salida voluntaria | 578 | 71 | 649 |
| Total salidas | 893 | 119 | 1.012 |

Las contrataciones y los despidos se produjeron principalmente en Turquía (29,6% de contrataciones y 24,2% de despidos), España (16,4% de contrataciones y 15,9% de despidos) y Brasil (15,1% de contrataciones y 12,3% de despidos). Esto supone una **rotación** media del 20% (20% para hombres y 16% para mujeres).

En personal propio, el crecimiento más relevante corresponde a las fábricas de Burgos, Turquía, Brasil y China. Los cierres perimetrales derivados de la pandemia han supuesto importante reducciones en personal externo (subcontratas y ETTs). Aunque la reducción ha sido bastante generalizada, destacan los de Gonvarri Thuringen, Gonvarri Portugal, Gonvarri Turquía, Gonvauto Puebla y Gonvarri Burgos, Solar Steel e Hiasa. Por el contrario, ha crecido en las fábricas de Flinsa, China y Brasil.

En el anexo 3 se amplía la información en las tablas III, IV.a. y IV.b.

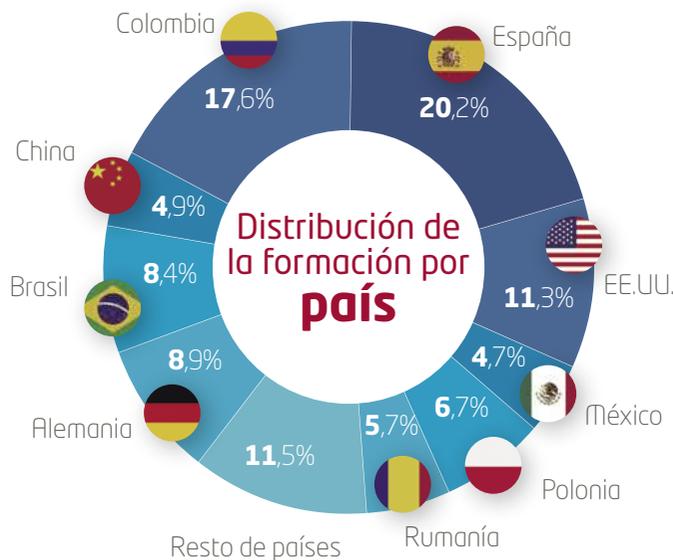
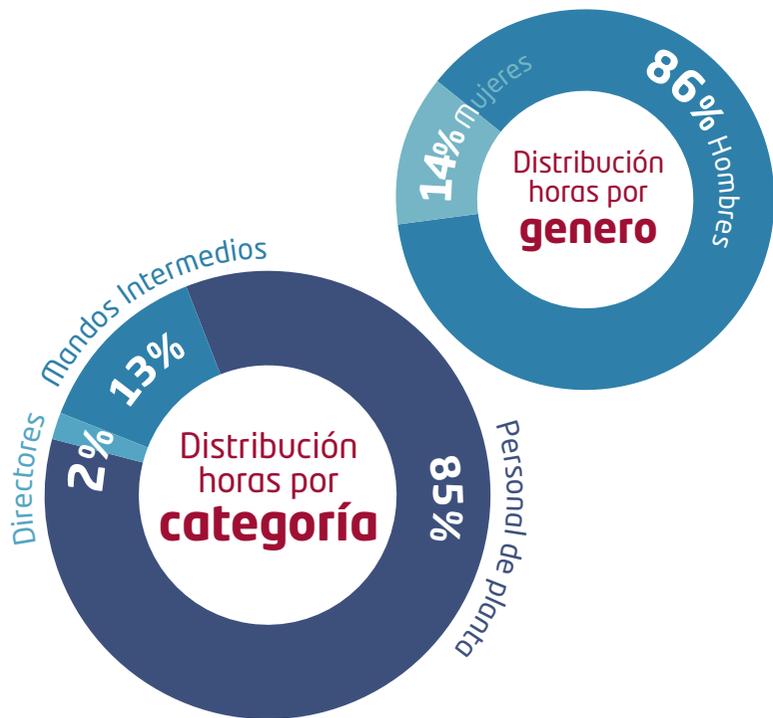


2 Formación y capacitación

404-1 Y 404-2

La formación es un aspecto clave para potenciar el talento y crecer como una empresa innovadora y eficiente. Por ello, es fundamental disponer de jóvenes formados y cualificados, a los que ofrecer oportunidades y un empleo estable y remunerado.

En 2020 se observa una notable reducción de las horas de formación (un 37% menos), derivado de la pandemia de COVID, que obligó a eliminar o replantearse toda la formación presencial, para evitar riesgos de contagio y asegurar la salud de los profesionales. Así, el número de horas formación global se situó en 136.562 horas, lo que supone 26 horas por empleado (media de 26 horas hombre y 27 horas mujer).



En el anexo 3 se amplía la información en la Tabla V. Formación por país, categoría, género y edad.

A lo largo de 2020, Gonvarri Industries ha continuado apostando por la formación como eje estratégico a través del que aportar valor a las diferentes áreas y Plantas que forman parte de la compañía. De esta forma, se ha apostado por un modelo global que combina la realización de acciones encaminadas a potenciar las habilidades blandas y las relacionadas con los aspectos más técnicos.

Con la irrupción de la pandemia de COVID-19, se ha consolidado la apuesta por la formación online a través de la plataforma **Academy**, dado que se ha convertido en un vehículo transversal orientado a llegar a todos los empleados, que pueden completar sus formaciones desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Para ello, se ha incrementado la comunicación con el objetivo de que todas las personas puedan conocer su perfil formativo y las formaciones obligatorias e importantes aparejadas a cada uno de ellos. De esta manera, se ha querido favorecer un modelo de formación específico para garantizar un mejor desempeño de las personas en su día a día en el puesto de trabajo.

Además, se ha trabajado con los Departamentos Corporativos y con las Plantas en el desarrollo de formaciones y programas específicos orientados a incrementar los conocimientos de grupos de personas particulares con necesidades de formación prácticamente individuales y diseñados y editados desde el área de Formación. Ejemplos de este tipo de formación son el programa E- Gate lanzado en el mes de noviembre de 2020 o las formaciones lanzadas para los miembros del Departamento de Comercial AUTO.

Finalmente, y para garantizar el autodesarrollo individual, se han abierto formaciones que se encuentran accesibles para todas las personas que estén interesadas en acceder a ellas.

Dos indicadores que muestran la evolución de Academy desde el momento de su puesta en marcha están relacionados con:

 **Número de personas actualmente registradas**
4.500 personas

 **Número de horas de formación**
18.464 horas

De cara al futuro, el objetivo es continuar ampliando el número de cursos y programas disponibles, incrementando el número de idiomas y la oferta formativa a disposición de cada profesional.



A continuación, resumimos alguna de las iniciativas más importantes puestas en marcha a lo largo de 2020:

Obtención de certificación Learning Performance Institute



Con esta certificación internacional, el Departamento de Formación se ha acreditado como actor importante a la hora de llevar a cabo diferentes acciones formativas para aportar valor a las áreas de negocio y para medir mediante indicadores la evolución y la calidad de las formaciones puestas en marcha.

Idiomas Online

Mediante esta formación en la que participan profesionales procedentes de hasta 11 plantas, que pueden potenciar sus conocimientos de idiomas para potenciar las habilidades requeridas en su puesto de trabajo.



Formaciones COVID-19

Debido a la situación de pandemia, se trabajó en la búsqueda de alternativas en distintas direcciones teniendo como referencia la plataforma Academy. Por un lado, se lanzaron en las Plantas españolas dos formaciones cuyo objetivo era dar a conocer las principales medidas para evitar los contagios de Coronavirus, no solo en el ámbito laboral sino también en el ámbito privado.

También se publicaron formaciones para poder gestionar situaciones de incertidumbre por parte de los mandos intermedios y orientadas a favorecer el trabajo de los equipos en red.



Por último, en el mes de julio se puso en funcionamiento una píldora formativa sobre trabajar la Resiliencia como elemento clave ante la aparición de contextos de cambio y de problemas.

Proceso Siderúrgico

Esta formación de Academy, disponible en español e inglés, se lanzó para conocer un poco más en detalle el proceso de generación de acero.



3 Estabilidad laboral

401-1

La estabilidad del empleo es una forma de demostrar la confianza en el equipo y en las relaciones a largo plazo. Por ello, el 91% de nuestros profesionales están contratados de forma indefinida. Asimismo, fomentamos el empleo local, donde el 99% de los empleados tienen nacionalidad local.

| | Indefinido | Temporal | Prácticas |
|--------------|--------------|------------|-----------|
| Hombre | 4.043 | 385 | 16 |
| Mujer | 656 | 62 | 13 |
| TOTAL | 4.698 | 447 | 29 |

En el anexo 3: tabla 6, se detalla la información por tipo de contrato y duración de contrato, género y país.

4 Evaluación del desempeño

En Gonvarri disponemos de un sistema de evaluación de desempeño por objetivos centralizado a nivel institucional en la plataforma "ETWeb", principalmente para equipos de dirección. 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 2020 se iniciaron un total de 394 evaluaciones, distribuidas entre 8 países y, a cierre de ejercicio, se completaron un total de 203, tal y como se muestra en la tabla adjunta.

| | Evaluación "ETWeb" |
|--------------|--------------------|
| Alemania | 20 |
| Argentina | 9 |
| España | 117 |
| México | 14 |
| Polonia | 9 |
| Portugal | 9 |
| Reino Unido | 12 |
| Rusia | 13 |
| TOTAL | 203 |

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.

A continuación, resumimos la distribución de las DPO realizadas por país:

| | Directores | | Mandos Intermedios | | Personal de planta | |
|--------------|------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|------------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| Argentina | 1 | 1 | 10 | 5 | 32 | 4 |
| Brasil | 0 | 0 | 26 | 9 | 0 | 0 |
| China | 17 | 3 | 38 | 10 | 308 | 38 |
| Colombia | 8 | 5 | 25 | 7 | 46 | 22 |
| EEUU | 5 | 1 | 2 | 1 | 89 | 1 |
| Eslovaquia | 4 | 1 | 10 | 4 | 124 | 29 |
| España | 17 | 2 | 183 | 31 | 456 | 47 |
| Finlandia | 1 | 0 | 7 | 2 | 24 | 5 |
| Hungría | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | 2 |
| México | 1 | 0 | 7 | 4 | 2 | 0 |
| Polonia | 0 | 1 | 6 | 2 | 78 | 28 |
| Portugal | 1 | 1 | 13 | 5 | 62 | 14 |
| R.U. | 6 | 0 | 15 | 2 | 77 | 25 |
| Rumanía | 0 | 0 | 42 | 9 | 272 | 59 |
| Rusia | 2 | 0 | 8 | 4 | 34 | 8 |
| TOTAL | 64 | 15 | 392 | 95 | 1.610 | 282 |

5 Promoción interna

El proceso de "Promoción interna", permite a los 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 tabloneros 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.

Asimismo, se han producido un total de 22 promociones directas, con 14 hombres y 8 mujeres.

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.

Sin embargo, en 2020 por las restricciones y riesgos derivados de la pandemia COVID 19, no se realizaron desplazamientos por parte de los equipos de arranque, ni hay nuevos expatriados.

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.

La última se realizó en 2019, por lo que en 2021 actualizaremos los resultados. En ella se enviaron un total de 4.438 encuestas a 52 instalaciones (fábricas, oficinas y centros de distribución), con una participación del final del 74,22%.



"Growing Together"

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.

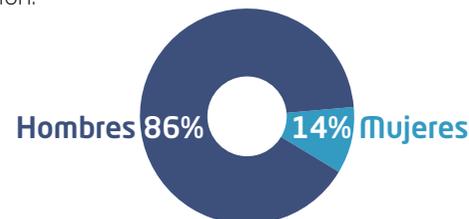
Para aquellos aspectos que requieren ser mejorados, se diseñó el programa "Growing Together" para contribuir al compromiso y el bienestar de nuestros profesionales.

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.

En 2020 continuamos con el "Proyecto Diversity", para 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", por motivos derivados de la pandemia, no se pudo celebrar la reunión anual. Se realizaron pequeñas conmemoraciones en algunas fábricas y oficinas, como por ejemplo, un desayuno en

las oficinas centrales de Madrid con las mujeres que aquí desarrollan su actividad.

En cuanto a nuestros profesionales con **capacidades diferentes**, en la actualidad contamos con 71 empleados (64 hombres y 7 mujeres) distribuidos entre principalmente entre España (44%), Alemania (28%), República Checa (15%) y Turquía (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", Gonvarri llevó a cabo una acción de voluntariado en la que empleados de la compañía e integrantes de la Fundación redactaron conjuntamente una historia de seguridad vial transmitiendo conceptos como la importancia de velar por nuestra seguridad y la de los demás, la transmisión de mensajes positivos para motivar a conducir de manera responsable y segura y el compromiso de todos y cada uno de nosotros para hacer frente a la pandemia del COVID-19.

Asimismo, favorecemos el **empleo local** para crear valor en los países en los que tenemos presencia. El 99% de la plantilla es de origen local.

| Categoría | Porcentaje nacionalidad local |
|--------------------|-------------------------------|
| Director | 96,4% |
| Mando intermedio | 98,7% |
| Personal de planta | 99,4% |



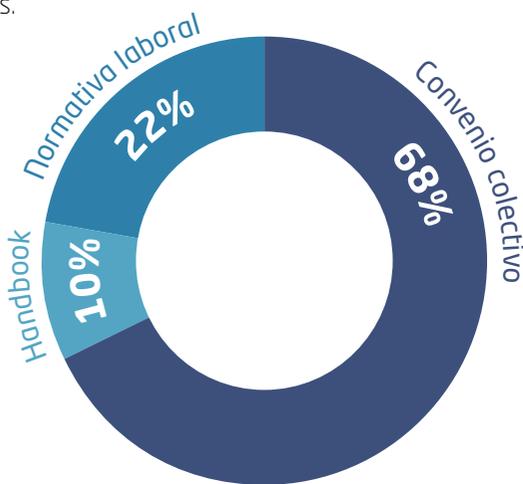
Relaciones laborales

401-2

Gonvarri apoya los derechos de asociación, representación sindical y negociación colectiva. En todos los casos, 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).

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.

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" o bien se aplican directamente las normas laborales del país.



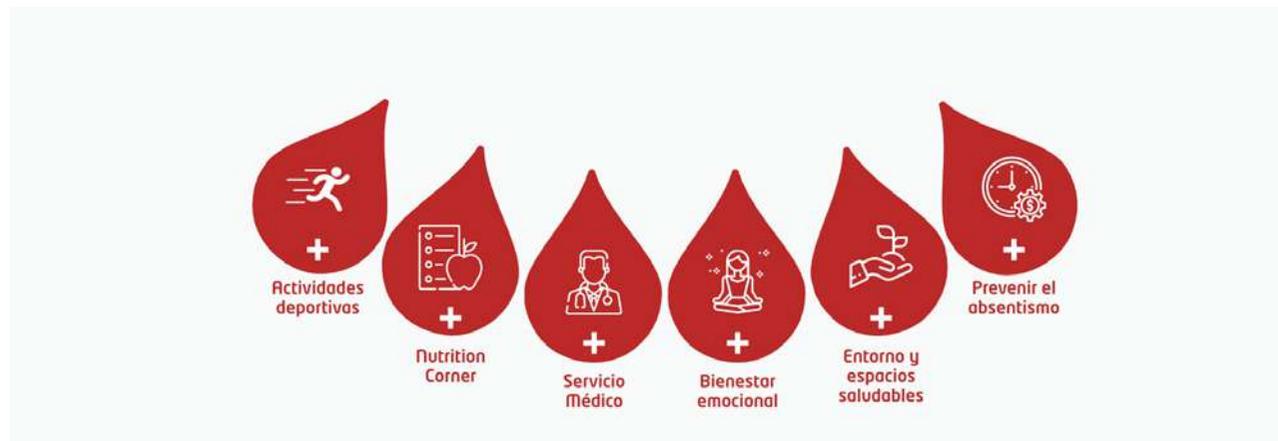
Salud y deporte

403-6

El bienestar integral de los profesionales de Gonvarri es fundamental para tener equipos saludables, felices, comprometidos y más competitivos. Por ello, 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, a través de una amplia gama de programas y oportunidades enfocados a la nutrición y el deporte, ya que la actividad física regular contribuye a la buena salud.

Las distintas iniciativas, por las restricciones derivadas de la pandemia COVID, se han reducido de forma notable.

A modo de ejemplo, Gonvauto Tarragona continúa con su programa de "Hábitos de comida saludable" disponiendo de fruta fresca diaria en todos los comedores de la empresa y fomentando el deporte a través de la disponibilidad de pases completos para el centro deportivo Estival Park, Aquum y el club de baloncesto de Tarragona, GMH Alemania ofrece chequeos de salud y vacunaciones contra la gripe y Gonvarri Valencia fomenta el deporte y la salud a través de su propio club de running y bike.





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, GMH Finlandia, GMH Rusia (para empleados a tiempo completo), Gonvarri Kaluga, Gonvarri SouthCarolina, Gonvarri Portugal (para el empleados y su familia directa, y para directores/gerentes solo cubre sus hijos/as), Gonvauto Puebla, Gonvarri Colombia (gerencia), las fábricas de Dongguan y Govvama en China, Gonvarri Turquía, Steel&Alloy UK (para white collar) y GMH Rumania, dispone de ayuda bonificaciones para un seguro médico privado, al igual que Southcarolina que ofrece seguro de salud, visión y dental bonificado y GMH Alemania ofrecen chequeos y la posibilidad de vacunación anual contra la gripe. Además, también esta disponible en las oficinas y centros de distribución de GMH en Dinamarca, Holanda y Noruega.

Seguro de vida, disponen de este beneficio todas las instalaciones en España, GMH Alemania, AMG Brasil, GMH Canrena, GMH Finlandia, Gonvarri Kaluga (excepto temporales), las fábricas de Dongguan y Govvama en China, Gonvarri Polonia, Gonvarri Argentina, Gonvauto Puebla, Gonvarri SouthCarolina (empleados a tiempo completo) y Steel&Alloy UK. Además, también está disponible en 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), las fábricas de Dongguan y Govvama en China, Gonvarri Polonia, Gonvarri SouthCarolina (empleados a tiempo completo) y Steel&Alloy UK (directores y mandos intermedios).

Servicio de comedor/tickets restaurante, disponen de este beneficio las fábricas de AMG Brasil, AMG Eslovaquia, GMH Rusia, GMH Kredit, GMH Rumania, Gonvarri Argentina, Gonvarri Kaluga, Gonvarri Polonia, Gonvarri Portugal, Gonvarri Colombia, Gonvauto Puebla, Gonvarri Turquía, Gonvarri Alemania, GMH Finlandia, las fábricas de Dongguan y Govvama en China y Steel&Alloy UK. Además, también está disponible en las oficinas y centros de distribución de Holanda, Suecia y Noruega.

Servicio de transporte, disponen de este beneficio de diverso tipo para el transporte las fábricas de Burgos y Tarragona en España, Gonvarri y GMH en Alemania, Gonvarri Portugal, Gonvauto Puebla, Gonvarri Kaluga, Gonvarri Colombia, Gonvarri Argentina, AMG Brasil, GMH Rumania, GMH Rusia, las fábricas de Dongguan y Govvama en China y Gonvarri Turquía. Además, los centros de distribución de GMH en Noruega y Suecia. Asimismo, diversas instalaciones proporcionan coches de empresa principalmente al departamento comercial.

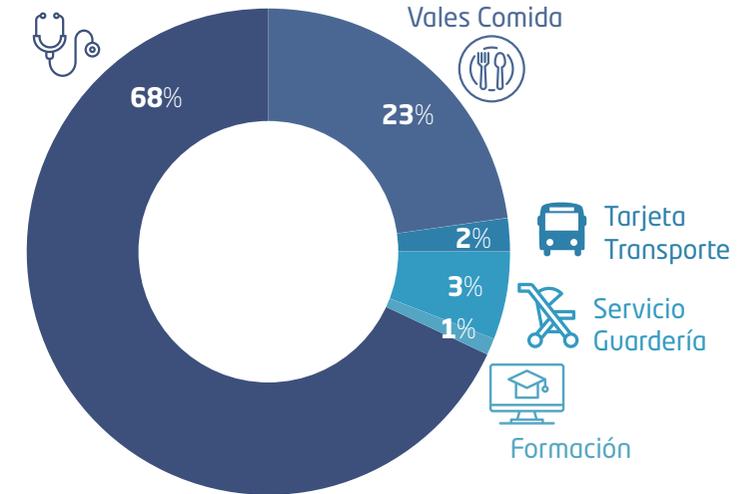
Bajas maternidad/paternidad, disponen de este beneficio las fábricas de Gonvauto Puebla, Gonvarri Turquía, las fábricas de Dongguan y Govvama en China y en España las fábricas de Hiasa, Gonvauto Asturias y sus ingenierías.

Además, las fábricas tienen otros beneficios sociales propios. A continuación, resumimos algunos ejemplos:

En Iberia, Gonvauto Portugal entrega regalos/presentes por diferentes motivos como; nacimiento, cajas de navidad, un regalo para los niños menores de 12 años y un presente en Pascua y en las fábricas de España se entregan regalos/presentes por diferentes motivos como; nacimiento, cesta en Navidad y Gonvarri Tarragona ofrece a sus trabajadores la posibilidad de disfrutar de las instalaciones del "Estival Park".

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 porcentual en 2020 se resume a continuación.

Seguro médico



En el **resto de Europa**, Gonvarri Polonia dispone de un fondo de prestaciones sociales de la empresa y en efectivo para vacaciones y otras ocasiones, Steel&Alloy (UK) participa y financia el "Cycle to work & Life Style Scheme" para la movilidad sostenible y Gonvarri Thuringen (Alemania) entrega un cupón para "Babythings" por cada nacimiento y bonificación para guarderías, prestaciones por antigüedad, tarjetas de cumpleaños y barbacoa una vez al año. En Eslovaquia, AMG Senica y Gonvarri Nitra ofrece café y té gratis además de masajes para los empleados de planta. Además, disponen de un fondo social que incluye ayudas para comida y premios para el "Mejor empleado del año".

En **Latinoamérica**, la fábrica de Gonvauto Puebla (México) 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 y ayuda escolar, seguro de gastos médicos menores, seguro de accidentes y vida, ayuda por matrimonio y defunción, Gonvarri Colombia también dispone un "Plan de Bienestar Laboral" con diversas iniciativas y cubre la atención a primeros auxilios y Gonvarri Argentina entrega presentes por nacimiento el "día de la Mujer y una cesta navideña.

Respecto a la división de **GMH**, la fábrica de Kredit (Rep. Czech) ofrece un reconocimiento por aniversario de trabajo y mejoras en la tarifa telefónica, GMH 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 y en Finlandia y Suecia, GMH subvenciona el gimnasio a sus empleados y GMH Canrena ofrece masajes para mejorar las condiciones del personal de producción.

En **Asia**, la fábrica de Dongguan en China dispone de un plan de beneficios que incluye ayudas por casamiento, fallecimiento, vivienda, servicios como agua y electricidad, trabajos en condiciones climatológicas adversas, transporte para empleados y familias, reembolso médico y seguros, solo para mujeres ayudas por nacimiento, lactancia y embarazo, hospitalizaciones, comida en turnos de tarde y noche, bonus anual, incentivos por seguridad y propuestas de mejora, examen psicológico, ayuda económica por año nuevo, distribución de artículos, té para empleados en los meses cálidos y dormitorio y comida para los residentes en la fábrica.

Las fábricas de Gonvama distribuye ayudas económicas en diversos beneficios para sus empleados, entre los que se incluyen los cumpleaños, casamientos, nacimientos, hospitalizaciones, fechas emblemáticas como el "Festival del Barco del Dragón" y el "Festival del Medio Otoño", subsidios al transporte, alojamiento (en oficinas, y las fábricas de Changshu, Shenyang y Chongqing), chequeo médico y formación de equipos.

Gonvarri Kaluga (Rusia) financia el 50% del gimnasio para empleados y Gonvarri 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, Noruega, Suecia, Holanda, Dinamarca, Eslovaquia y South Carolina, así mismo disponen de planes de jubilación de forma voluntaria en el Reino Unido.

En España, solamente Barcelona dispone de un plan de jubilaciones parciales recogido en el Pacto de Empresa 2017-2022, así como Reino Unido. 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 2020 corresponden a 101 hombres y 35 mujeres de los cuales el 95% de los hombres y el 80% de las mujeres ya se han reincorporado.



↑ Eficiencia

El Modelo de Eficiencia de Gonvarri Industries está enfocado a incrementar su capacidad para lograr un efecto deseado con los mínimos recursos e impactos ambientales 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 la organización.

Modelo de Eficiencia

En el marco del Plan Estratégico 2019-2021 de Gonvarri Industries, el Eje de Eficiencia refuerza el sistema de mejora continua y de gestión del conocimiento core de la organización mediante acciones coordinadas por SGI (Sistema de Gestión Integrado, en el que se incluyen las áreas de Seguridad y Salud, Medioambiente, Calidad y SPG/Lean Manufacturing) y BTM (Business Technology Management), con un doble objetivo:

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 los profesionales de Gonvarri 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 como parte del sistema de Eficiencia:

- La certificación de todos sus centros en los estándares internacionales más exigentes: ISO 9001, IATF 16949, ISO 14001 e ISO 45001.
- La Auditoría Integrada del Sistema de Gestión Integrado (SGI) de obligado cumplimiento en todas las compañías del Grupo, con una periodicidad anual.

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 y 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 los modos operativos, Gonvarri estaba en un proceso de regionalización de las Auditoría Integrada SGI. De este modo, las plantas eran auditadas por técnicos certificados de otras compañías, capaces de proponer mejoras a los auditados y de aprender métodos más eficientes de trabajo. Este proceso se ha visto afectado por la restricción de viajes ocasionada por la COVID-19.

Aún así, utilizando medios locales y, en algunos casos, nuevas tecnologías como Smart Glasses, se ha conseguido cumplir con todas y cada una de las auditorías con el siguiente resultado:

| Region | Rank | Site | 2020 | 2019 | var |
|------------------|------|---------------------|--------------|--------------|-------------|
| Gonvauto Iberia | 1 | Galicia | 75,1% | 72,5% | +2,6 |
| Gonvauto Iberia | 2 | Navarra | 68,7% | 67,8% | +0,9 |
| Europe | 3 | Barcelona | 67,3% | 53,3% | +13,9 |
| Asia | 4 | Dongguan | 65,2% | 35,1% | +30,1 |
| Europa | 5 | Polska | 65,1% | 71,9% | -6,8 |
| Gonvauto Iberia | 6 | Portugal | 62,9% | 57,2% | +5,8 |
| Europe | 7 | Kaluga | 61,9% | 54,4% | +7,5 |
| NAFTA | 8 | Puebla | 59,2% | 58,1% | +1,1 |
| Gonvauto Iberia | 9 | Gonvauto | 59,2% | 56,6% | +2,6 |
| LATAM | 10 | Argentina | 59,0% | 54,8% | +4,1 |
| Europa | 11 | Tarragona | 58,8% | 53,4% | +5,4 |
| Europa | 12 | Burgos | 58,4% | 53,2% | +5,2 |
| LATAM | 13 | Paraná | 55,5% | 49,9% | +5,6 |
| Europa | 14 | Valencia | 55,5% | 52,4% | +3,1 |
| LATAM | 15 | Campinas | 51,5% | 53,9% | -2,5 |
| Metal Structures | 16 | Gonvauto Asturias | 49,4% | 48,2% | +1,2 |
| Metal Structures | 17 | Colombia | 47,9% | 45,4% | +2,4 |
| Metal Structures | 18 | Hiasa | 47,2% | 45,8% | +1,4 |
| Europa | 20 | S&A Newton Aycliffe | 43,3% | 37,0% | +6,2 |
| Europa | 21 | S&A Bridge Street | 42,7% | 37,1% | +5,6 |
| Europa | 22 | S&A Union Street | 42,2% | 36,8% | +5,5 |
| Europa | 23 | S&A Popes Lane | 41,4% | 36,5% | +4,9 |
| Europa | 24 | Thüringen | 38,8% | 37,6% | +1,3 |
| Metal Structures | 25 | Çepaş | 36,3% | 32,2% | +4,1 |
| Miscellaneous | 26 | GCF | 27,8% | 26,2% | +1,7 |
| NAFTA | 27 | South Carolina | 25,4% | 17,6% | +7,8 |
| | | Total | 51,3% | 46,9% | +4,4 |



BTM Procesos clave

Gonvarri define como **"Procesos clave"** aquellos en los que se concentra su conocimiento diferenciador, y donde un posible incumplimiento pudiese derivar en un daño económico, operativo o reputacional para la compañía.

Para su construcción se definieron 16 grupos de trabajo en los que participan los aproximadamente 150 profesionales de Gonvarri que mejor conocen el negocio, con representantes de todos los países, compañías y funciones de la organización.

BTM lidera, además de su construcción, el alineamiento de los sistemas con este nuevo esquema.

En 2020 se publicaron dos nuevos Procesos: el KP04 "Gestión del Stock" y el KP05 "Marco de Relación con el Cliente". Con estos, ya son 10 los Procesos Clave liberados y que forman parte de la cultura de Gonvarri Industries, constituyendo además una base sólida para el diseño de los nuevos sistemas de soporte a Negocio dentro del Proyecto OneSAP:

Procesos clave

| | |
|-------|----------------------------------|
| KP01 | Compra de Acero |
| KP02 | Gestión de Ofertas |
| KP03 | Gestión de la Chatarra |
| KP04 | Gestión del Stock |
| KP05 | Marco de Relación con el Cliente |
| KP06 | Flujos de Aprobación |
| KP08 | Gestión del Riesgo Comercial |
| KP011 | Establecimiento de Greenfields |
| KP012 | Desarrollo de Personas |
| KP016 | Notificaciones Operativas |

Asimismo, estamos inmersos en el desarrollo de un referencial que permitirá autoevaluar y auditar el grado de implantación de los "Procesos Clave" en los distintos centros de trabajo, en el marco de la Auditoría Integrada SGI a partir del 1 de enero del 2022.

El próximo ejercicio 2021, está previsto definir el Proceso Clave 10 "Establecimiento de Brownfields" y el trabajo de soporte a las compañías para su adopción, para lo que se desarrollaran cursos formativos en la plataforma on-line Gonvarri Academy, mejorar aquellos que se consideren superados por la evolución del negocio y extender el perímetro de aplicación a las compañías de reciente incorporación (Gonvarri Material Handling, Flinsa, etc.).



BTM OneSAP

Desde 1999 Gonvarri Industries utiliza 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 embarcó 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.). El objetivo de Gonvarri es sacar el máximo partido de las nuevas tecnologías para mejorar los indicadores de rendimientos y aportar valor a nuestros clientes.

Durante el 2020 el Equipo BTM, en su papel de intérprete de las necesidades del Negocio, lideró la construcción del modelo o Template de este sistema que se implantará paulatinamente en todas las compañías del Grupo. Para ello, utilizando el potencial de colaboración de las herramientas digitales, organizó con éxito diversos talleres interactivos con más de 50 managers de toda la organización para definir las necesidades de la Compañía:

Además, se organizó una segunda **OneSAP Gonvarri Session**, en la que durante dos días se debatieron las distintas funcionalidades previstas en el proyecto, con los principales managers del Grupo.

Para 2021 se establece un doble objetivo: por un lado, implantar el Sistema en una planta piloto (Gonvarri Portugal) validando la idoneidad de las soluciones propuestas y, por otro, arrancar el roll-out durante el segundo semestre en al menos 3 compañías.



Seguridad y Salud

Modelo de Gestión

103-1, 103-2 Y 103-3

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.

Las 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 Adelante", 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**", ya enfocado a mejorar la cultura preventiva de la compañía.

La mayoría de las compañías (73%) están certificadas bajo el nuevo estándar internacional de seguridad y salud (Norma ISO 45001), la cual establece septiembre 2021 como fecha para adaptar los Sistemas de Gestión antes certificados a la antigua Norma OHSAS 18001 a esta nueva norma. Quedan pendientes las plantas de Laser Automotive (Barcelona, Zaragoza y Valencia), Flinsa, las plantas de GMH, Gonvarri South Carolina y Gonvauto Nitro (403-1).

Considerando estas certificaciones, el 81% de los empleados de las fábricas están cubiertos en el sistema de gestión bajo los estándares Norma ISO 45001 u Ohsas 18001 (403-8).

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.

La percepción externa por parte de las entidades certificadoras acerca de las herramientas existentes han sido valoradas favorablemente.

Responsabilidades y funciones

Están integradas en toda la estructura organizativa, siendo la Alta Dirección de las plantas (considerando en la misma no solamente al Gerente sino a sus reportes directos) los máximos responsables respecto al cumplimiento de los estándares, la mejora en las condiciones de trabajo y, en el Sistema, asegurar el cumplimiento de las normas (difundidas y actualizadas) y, en general, la protección de la Seguridad y Salud de las personas presentes en las instalaciones.

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.

Desde la organización se impulsa y se promueve el bienestar de todos los empleados a través de diferentes servicios de cuidado de la salud, adaptados a los diferentes países en los que operamos.

Los empleados de nueva incorporación deben pasar reconocimientos médicos obligatorios diseñados conforme a protocolos específicos según el puesto de trabajo a desempeñar y con los cuales se

declara la "aptitud" médica para dichos puestos. Asimismo, periódicamente todos los empleados tienen derecho a realizar reconocimientos por parte de los servicios médicos conforme a dichos protocolos, tras los que se emite una actualización de dicha "aptitud".

En general, la labor de vigilancia y control del estado de salud de los trabajadores está externalizada, apoyándose en servicios médicos autorizados según lo disponga la legislación local al respecto. Algunos ejemplos destacables son disponer de un servicio médico en el centro de trabajo o disponer de un seguro médico privado (beneficio social) en algunos países y formación para mejorar el cuidado de la salud (403-3).

En 2020 destaca la creciente participación de los Gerentes y miembros de los Comités de Dirección de las plantas en el cumplimiento de la sistemática "**One to one**". Esta herramienta trata de visibilizar el compromiso de los miembros de los Comités de Dirección en la seguridad mediante la realización de Observaciones de comportamientos y mantenimiento de diálogos personales y directos con los empleados para pulsar su opinión acerca de las condiciones de trabajo existentes, las herramientas de gestión que permiten su formación e información continua, el contenido de las normas, y las propuestas de mejora por parte de los empleados para eliminar los eventuales riesgos existentes.

Este proyecto además trata de fomentar y promover la consulta y participación de los trabajadores en la actividad y en la mejora preventiva, verbalizando sus problemas y propuestas ante las personas con más responsabilidad en la organización, que conocen de primera mano de estas inquietudes.

Los supervisores son un eslabón clave en esta integración, aunque ni mucho menos el único. Estos supervisores deben conocer perfectamente la normativa, vigilar su cumplimiento y aplicarla, realizar inspecciones periódicas de seguridad, identificar y notificar incidentes y accidentes e integrar en definitiva la Seguridad de los empleados y de las instalaciones como una parte clave de su ámbito de responsabilidad (403-2).



Despliegue del Plan de Seguridad y Salud “Doing Well by Doing Safe”

Tras varios años de reducción significativa de la accidentabilidad 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 (en todos los niveles de la organización), sensibilizando sobre la obligatoriedad de aplicar lo que se les transmite respecto a las funciones y responsabilidades adecuadas a su escala jerárquica.

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 la 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 (403-4 y 403-7):

- **Nuevas sistemáticas de gestión:** destinadas a aspectos tales como, 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”:** difusión de vídeos interactivos de concienciación realizados y producidos internamente sobre los principales riesgos en las actividades de Gonvarri.
- **“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 fomento de mejoras desde los verdaderos actores de la seguridad que son los empleados expuestos a los peligros y a los riesgos derivados de su actividad.
- **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 ilustran más que la simple explicación de dichos hechos, estandarizando en “Especificaciones Técnicas” las premisas, pautas y requerimientos que habrán de cumplir los futuros proyectos que se desarrollen en el resto de las plantas del Grupo.
- **Diagnóstico externo de la cultura preventiva por compañías externas especializadas,** trazando planes de acción en base a los resultados obtenidos acerca del nivel de penetración de la cultura preventiva en las organizaciones y la percepción que tienen los empleados de dicha cultura.
- **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.
- **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.
- **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.

Asimismo, algunas plantas ya han finalizado el proceso de diseño e implantación de las sistemáticas **Lock Out-Tag Out** tan importantes por el nivel del riesgo del que tratan de proteger y 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 durante la presencia de empleados en las zonas de peligro.



Seguimiento y medición 403-2

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



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 disponer de datos actualizados comparativos de las plantas, tanto absolutos como relativos, sobre la accidentalidad y demás ratios de gestión comparados con periodos anteriores y con el resto de las 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 los centros de trabajo (subcontratas, ETTs, transportistas, etc).

A través de la plataforma CTAIMA, actualmente utilizada en las plantas de España y Portugal, se establece el registro de la información entregada a empresas externas que acceden a sus puestos de trabajo. Incluye un férreo control de la documentación que dichas compañías están obligadas a reportar, tanto relativas a las propias compañías, a sus actividades y a los trabajadores y equipos que aportan a la planta.

Durante los últimos dos años 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 las políticas corporativas y en la legislación local por parte de dichas empresas y de sus trabajadores.

Gestión del COVID-19



Durante el año 2020 se han desarrollado acciones para la minimización de los efectos de la pandemia a nivel mundial, para la protección de los trabajadores, tales como:

- Adquisición global de equipación de protección y control para todas las plantas.
- Elaboración y actualización de Protocolos de actuación para prevención de la pandemia y su impacto, así como para el control y seguimiento de posibles afectados.
- Despliegue a Direcciones de plantas sobre la información legal, recomendaciones, etc. actualizada sobre la pandemia.
- Desarrollo de acciones informativas y formativas y actualizaciones a las plantas.
- Reuniones de seguimiento con plantas y Direcciones Regionales.



Evaluación de riesgos laborales 403-10

Las “Evaluaciones de Riesgos Laborales” permiten a las compañías identificar y cuantificar los diversos riesgos a los que están expuestos los trabajadores derivados de los distintos peligros existentes en sus puestos de trabajo y actividades, así como se establecen las medidas preventivas necesarias y suficientes para eliminar o aminorar el nivel de dichos riesgos mediante acciones de tipo técnico, organizativo o mediante la información y formación de los trabajadores acerca de los riesgos residuales que quedan después de haber adoptado otro tipo de medidas de prevención de riesgos en el origen.

Estas evaluaciones son actualizadas y revisadas de manera continua siempre que se producen cambios en las condiciones de trabajo o las conclusiones de las investigaciones de incidentes y accidentes que así lo requieren, trasladando a los empleados dichas modificaciones.

Las Instrucciones de Seguridad compilan toda la información que los empleados deben conocer para evitar los riesgos, y supone la primera derivada de las anteriores evaluaciones y son determinantes en el contenido de la formación impartida a los empleados ante cualquier modificación en las actividades, para su inmediata actualización.

Asimismo, en las investigaciones de accidentes e incidentes acontecidos se cuestiona internamente si el contenido de las instrucciones de las actividades involucradas en el accidente/incidente recogía efectivamente todas las normas y precauciones de las que hay que advertir al empleado para que dicho suceso no se hubiera dado.

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 los últimos dos años se presentó un plan de visitas en el que se incluyeron las plantas 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 las visitas se presentaron informes para cada planta 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.

A partir de estos informes se han establecido “**Planes de Acción**” por parte de cada planta en función de la viabilidad y del impacto de las medidas propuestas. Entre ellas, se encuentra la obligatoriedad de implantar una sistemática basada en la emisión de permisos de trabajo, en los que se analiza previamente el trabajo a realizar y se planifica cómo se va a desarrollar este trabajo de manera segura, teniendo en cuenta la información que ha de tener el trabajador, la preparación del entorno, la disposición de equipos de extinción, etc.

No se han producido incidencias relevantes en este periodo.

En 2020 se identificaron 27 puestos de trabajos distribuidos entre Gonvarri Colombia, Turquía 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, además de incendios, como derrames, rescates de personal suspendido en altura, primeros auxilios, uso de dispositivos desfibriladores, y evacuaciones eficientes de centros de trabajo.



Principales indicadores 403-2

A pesar de las dificultades marcadas por la pandemia, en 2020 se ha conseguido bajar el Índice de Frecuencia en un 16% respecto al año anterior. Durante el año se han producido un total de 81 accidentes con baja y 306 accidentes sin baja (en este caso la reducción de la cantidad absoluta de accidentes no solamente responde a la mejora sino a la bajada de actividad debido a la pandemia).

| | Accidentes con baja | | Accidentes sin baja | |
|-----------------|---------------------|----------|---------------------|----------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| Personal propio | 67 | 5 | 238 | 5 |
| Personal ajeno | 8 | 1 | 59 | 4 |
| Total | 75 | 6 | 297 | 9 |

Los resultados, no obstante, son muy desiguales y poco homogéneos; haciendo un análisis de los datos cuantitativos de los accidentes con baja acontecidos, 6 compañías acaparan las dos terceras partes del total de accidentes con baja en 2020 en todo el Grupo: Gonvarri Burgos, GMH Laubach (Alemania), GMH Kredit, Gonvauto Thüringen, Gonvarri Barcelona y Gonvarri Turquía (Çepas). Está previsto desplegar planes de acciones especiales durante el 2021 para corregir este hecho.

La presencia cada vez mayor de empresas subcontratistas y de Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) (sin la misma conciencia

y cultura de seguridad que Gonvarri) 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. Es decir, estas empresas externas, 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.

Tras unos años con los datos estancados, es importante destacar que la accidentalidad total relativa (considerando accidentes con baja y sin baja) ha descendido como nunca lo había hecho.

Los estudios estadísticos cualitativos globales, reportados trimestralmente a las plantas desde hace años, 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 (403-9).

Durante el último año la gravedad de los accidentes (cuantificada como las jornadas laborales totales relativas perdidas por accidentes de trabajo) se ha estabilizado, habiendo acontecido 2 accidentes graves: uno de ellos de una empleada perteneciente a plantilla de una compañía y otro de un empleado externo de una contrata de limpieza que, si bien no es contabilizado al no ser considerado personal subcontratado que desarrolla actividades propias, sí debe ser igualmente considerado a la hora de aplicar las políticas de información, vigilancia y control como cualquiera otra compañía que pone a disposición personal. Hay que señalar que en ninguno de estos dos casos (como en la inmensa mayoría de los accidentes que acontecen) las condiciones de trabajo han sido causa de estos sucesos, siendo los comportamientos los que hay que tratar de educar, vigilar y reprender, en su caso.

Por ello, los indicadores derivados de lesiones graves en 2020 incluyen la lesión sufrida por una trabajadora en España. La tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin fallecimientos) es globalmente del 0,11 (0,0 para hombres y 0,85 para mujeres).

Asimismo, la tasa de lesiones por accidente registrables es globalmente del 8,96 (9,68 para hombres y 4,26 para mujeres). En ambos casos, para el cálculo se consideraron 1.000.000 horas trabajadas.

Las plantas siguen mejorando en la identificación, notificación y análisis de "incidentes" que, si bien no han ocasionado daños personales, en otras circunstancias podrían haberlo hecho, y su estudio resulta muy útil para el aprendizaje a futuro y la mejora continua.



A continuación, se detallan las tasas de accidentes.

| Tasa accidentes con baja | Personal propio | | Personal ajeno | |
|--------------------------|-----------------|----------|----------------|-----------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| Alemania | 24 | 9 | 24 | 0 |
| Brasil | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Colombia | 4 | 0 | 6 | 0 |
| España | 9 | 11 | 9 | 42 |
| EE.UU. | 22 | 0 | 0 | 0 |
| Finlandia | 48 | 0 | 0 | 0 |
| Polonia | 6 | 0 | 0 | 0 |
| Portugal | 17 | 33 | 0 | 0 |
| Reino Unido | 3 | 0 | 0 | 0 |
| República Checa | 33 | 0 | 0 | 0 |
| Rusia | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Turquía | 13 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 9 | 4 | 7 | 17 |

Índice frecuencia:
 Nº accidentes
 con baja personal
 propio/horas
 trabajadas X
 1.000.000

| Tasa accidentes sin baja | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
|--------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|
| Alemania | 67 | 18 | 61 | 465 |
| Brasil | 26 | 0 | 0 | 0 |
| China | 12 | 0 | 7 | 0 |
| Colombia | 4 | 0 | 75 | 0 |
| España | 59 | 4 | 70 | 42 |
| EE.UU. | 69 | 0 | 0 | 351 |
| Eslovaquia | 21 | 0 | 0 | 0 |
| Finlandia | 16 | 0 | 0 | 0 |
| México | 0 | 0 | 19 | 0 |
| Portugal | 26 | 0 | 0 | 0 |
| Reino Unido | 28 | 0 | 0 | 0 |
| Rusia | 0 | 0 | 138 | 0 |
| Suecia | 13 | 0 | 0 | 0 |
| Turquía | 17 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 31 | 4 | 51 | 66 |

Índice frecuencia:
 Nº accidentes
 con baja personal
 ajeno/horas
 trabajadas X
 1.000.000

Días perdidos por accidente

Los accidentes registrados han significado más de 2.000 jornadas laborales perdidas por accidente. Los países con mayor número de jornadas son España, República Checa y Alemania. Hay que señalar que el 40% de los accidentes con baja ocasionan menos de 4 jornadas laborales perdidas (el 60% menos de 10).

Días perdidos accidente

| | Personal propio | |
|-----------------|-----------------|------------|
| | Hombre | Mujer |
| Alemania | 0,4 | 0,0 |
| Colombia | 0,10 | 0,0 |
| España | 0,25 | 1,5 |
| EEUU | 0,25 | 0,0 |
| Finlandia | 0,5 | 0,0 |
| Polonia | 0,3 | 0,0 |
| Portugal | 0,4 | 2,9 |
| República Checa | 1,4 | 0,0 |
| Rusia | 0,2 | 0,0 |
| TOTAL | 0,2 | 0,4 |

Índice de gravedad: nº días perdidos por accidente / horas trabajadas por 1000

Días perdidos por otras causas

En 2020 se han perdido más de 126.000 días equivalentes por absentismo no planificado, que corresponden en un 85% a hombres y en un 15% a mujeres.

Días perdidos otras causas

| | Personal propio | |
|-----------------|-----------------|-----------|
| | Hombre | Mujer |
| Alemania | 5 | 3 |
| Argentina | 0 | 2 |
| Brasil | 1 | 0 |
| Colombia | 4 | 0 |
| Dinamarca | 2 | 3 |
| España | 39 | 53 |
| EE.UU. | 10 | 0 |
| Eslovaquia | 0 | 29 |
| Finlandia | 2 | 2 |
| Holanda | 13 | 29 |
| México | 0 | 3 |
| Noruega | 29 | 175 |
| Polonia | 3 | 6 |
| Portugal | 10 | 3 |
| República Checa | 18 | 18 |
| Rumanía | 6 | 4 |
| Rusia | 6 | 7 |
| Suecia | 4 | 13 |
| TOTAL | 14 | 16 |

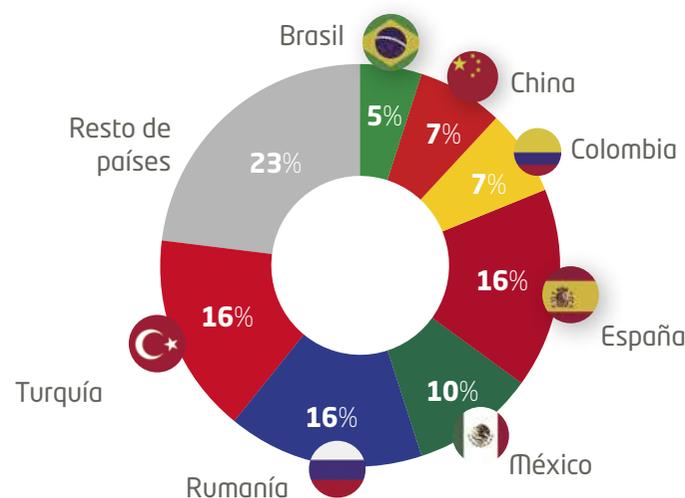
Tasa: nº días perdidos por otras causas / horas trabajadas por 1.000.

Formación y comunicación

Formación 403-5

La formación y concienciación es parte fundamental de la 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 conjunto (riesgos y normas a tener en cuenta en la planta y en el puesto de trabajo desempeñado y actividades desarrolladas, medidas a tener en cuenta en caso de emergencia, funciones y responsabilidades del puesto, etc.) ha de ser actualizado y refrescado cada tres años.

En 2020 se impartieron un total de 44.080 horas de formación en Seguridad y Salud al personal propio. Cada empleado recibió una media de 8,5 horas de formación en Seguridad y Salud. Además, se han impartido casi 3.000 horas de formación a personal proveniente de Empresas de Trabajo Temporal, ya que este personal también ha de ser formado internamente conforme a las políticas corporativas.



El esfuerzo formativo absoluto realizado por las plantas en el adiestramiento de su personal y el proveniente de ETTs ha disminuido significativamente este año, lo cual es normal dadas las circunstancias. Sin embargo, también ha descendido el indicador de esfuerzo formativo relativo de horas de formación en esta materia por cada mil horas trabajadas, el cual no debería haber caído tanto. Hay que recordar que este es un aspecto básico en la gestión de la Seguridad en cuanto a que redunde en el conocimiento por su parte de todos los riesgos y normas aplicables en su desempeño habitual pero asimismo 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. Así, a cada nuevo empleado propio o proveniente de ETT incorporado a la planta se le debe identificar como tal y se le debe asignar un tutor que efectúa un seguimiento mensual acerca del progreso en la asimilación y respeto de las normas explicadas, validando la eficacia de la formación teórico-práctica recibida tras cuatro meses en la planta.

Este supone un aspecto clave en la gestión de la seguridad que redunde 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 la compañía exige trabajar de manera segura.



Comunicación y consulta 403-4

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 (accidentes o incidentes acontecidos el día anterior, problemas surgidos en el desarrollo de los trabajos, Comunicados corporativos semanales, resultados de inspecciones realizadas, etc.).

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.

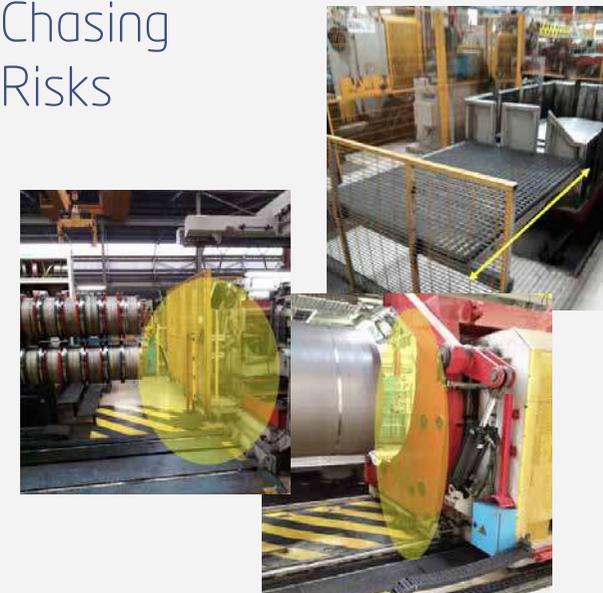
En el resto de los países, al no ser un requisito legal en todos los casos, sus características responden a las necesidades locales, aunque su objetivo es siempre tratar los aspectos relaciona-

dos 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 |
| Argentina | 10 |
| Brasil | 30 |
| China | 47 |
| Colombia | 8 |
| Dinamarca | 2 |
| España | 51 |
| EE.UU. | 6 |
| Eslovaquia | 7 |
| Finlandia | 1 |
| Holanda | 2 |
| México | 18 |
| Polonia | 7 |
| Portugal | 8 |
| Reino Unido | 35 |
| Rumanía | 8 |
| Rusia | 6 |
| Suecia | 6 |
| Turquía | 13 |
| TOTAL | 293 |

Chasing Risks



Durante 2020 se va consolidando poco a poco la realización de talleres "Chasing Risks" en las compañías en los que se trabaja con grupos de personas que, tras una adecuada formación acerca de lo que se pretende con dichos talleres, se les hace observar las actividades desarrolladas en una línea ajena a la suya para poder analizar objetivamente y con una visión de seguridad cuáles podrían ser las mejoras a realizar tanto en la organización del trabajo como en los equipos, herramientas, etc. empleadas para que sea más seguro.



Medio Ambiente

Enfoque a gestión

103-1, 103-2, 103-3 Y 102-29

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 82% de las fábricas del grupo, ya que en 2020 se certificaron las cuatro fábricas de Gonvama en China. Están pendientes de certificación las plantas de Laser Automotive (Barcelona, Zaragoza y Valencia) que por su actividad tienen un impacto ambiental muy bajo, las plantas de GMH en Alemania, Rusia y Canrena (Suecia), Gonvarri South Carolina y Gonvauto Nitro.

Además, para cubrir la materialización de posibles riesgos ambientales, realizamos provisiones financieras y disponemos de garantías para cubrir la ocurrencia de estos riesgos en los seguros que tiene contratados, con una cobertura de hasta 20M€:

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

Durante 2020, no ha sido necesaria la activación de las garantías de la Póliza de Responsabilidad Medioambiental que el Grupo tiene contratada.

Asimismo, para el seguimiento y medición de los datos y la información ambiental relevante, desde 2017 se consolida a través del software "Sygris-Medio Ambiente", que además nos permite disponer de informes sobre los incidentes parametrizados, monitorizar todos los valores de las analíticas (vertidos y/o emisiones), la relación de consumibles, el registro de residuos, etc. Esto nos habilita para ver las tendencias y transversalizar las mejores prácticas disponibles internamente.

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 303-1, 303-2, 303-3, 303-4 Y 303-5

Salvo algunos procesos puntuales, la actividad desarrollada en las fábricas 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 2020 el consumo total fue de 263.922m³, un 20% menos que en 2019 por la menor producción derivada de la pandemia. El agua consumida procedió en un 85% de la red, en un 14% de fuentes subterráneas un 1% procedente de la reutilización de aguas pluviales en Brasil.

El consumo fue mayoritariamente industrial (65%), seguido del uso sanitario (30%) 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.

Respecto al vertido, se estima un total de 165.650m³, de los cuales el 97% se vierte en la red de saneamiento, el 2% en fosa séptica y el 1% en cauces (rio, mar, etc.).

Además, en 2020 se han producido un total de 48 derrames no significativos en su mayoría de aceite, todos ellos adecuadamente gestionados que no han producido ningún daño al entorno.

Residuos 306-1, 306-2, 306-3, 306-4 Y 306-5

Los residuos producidos en las instalaciones están adecuadamente segregados, monitorizados, identificados, almacenados y gestionados a través de gestores autorizados conforme se establece en los procedimientos e instrucciones del sistema de gestión.

Del total de **residuos no peligrosos** producidos, destaca la chatarra de acero con el 95,3% del total, seguido de la chatarra de aluminio con el 1,8%. El 2,9% restante está formado por embalajes de plástico, cartón, tablex, restos de madera, orgánicos y de construcción, entre otros.

Respecto a la retirada y eliminación de los residuos no peligrosos, el 98,3% son gestionados a través de gestores autorizados para su reciclado, quedando fuera el 1,7% correspondiente a residuos de mezcla, plástico no reciclable y tablex.

Respecto a los **residuos peligrosos**, estos suponen el 6% del total. El 98,8% provienen de las fábricas con procesos de galvanizado, decapado y pintura, donde el cloruro ferroso del decapado supone el 81%. Además, se han producido un total de 106 m³ de aceite.

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

Todos los residuos generados por sus características han sido trasladados por transportistas y gestores autorizados dentro del país.

En el anexo 3 se amplía la información en las tablas de residuos peligrosos y no peligrosos.



Suelos

En el proceso de adquisición de la fábrica de GMH en Alemania se detectó una posible contaminación de suelos por Hidrocarburos Clorados procedentes del antiguo proceso de desengrase con disolventes.

Por ello, en 2019 se realizaron los estudios para determinar la contaminación de los terrenos, confirmando su existencia y en 2020 se realizaron pruebas piloto para identificar la mejor alternativa de descontaminación, siempre en comunicación con el organismo competente.

Con los resultados disponibles, en 2021 iniciaremos un proyecto de "Enhanced natural attenuation" (ENA), que permita mejorar de forma notable las condiciones del emplazamiento.

Materiales ³⁰¹⁻¹

Gonvarri Industries utiliza para la fabricación de sus productos diversos materiales. El consumo de acero y aluminio supone más del 99% del total, por ello a lo largo del capítulo nos centraremos en estas materias primas.

A continuación, resumimos los consumos más relevantes:

| MATERIALES (toneladas) | Acero | Aluminio | Zinc y óxido de zinc | Ácido Clorhídrico |
|---------------------------|------------------|---------------|----------------------|----------------------|
| Alemania | 244.030 | 14.439 | 0 | 0 |
| Argentina | 21.299 | 0 | 0 | 0 |
| Brasil | 461.729 | 0 | 0 | 1.707 |
| China | 212.147 | 21.267 | 0 | 0 |
| Colombia | 17.590 | 0 | 659 | 157 |
| España | 2.105.415 | 18.709 | 4.102 | 11.640 |
| EEUU | 101.797 | 27.386 | 0 | 0 |
| Eslovaquia | 281.571 | 11.697 | 0 | 0 |
| México | 184.196 | 6.174 | 0 | 0 |
| Polonia | 164.761 | 90 | 0 | 0 |
| Portugal | 161.501 | 101 | 0 | 0 |
| Reino Unido | 201.140 | 0 | 0 | 0 |
| Rumanía | 12.542 | 0 | 0 | 0 |
| Rusia | 75.619 | 0 | 0 | 0 |
| Turquía | 34.629 | 0 | 1.755 | 720 |
| TOTAL | 4.279.966 | 99.862 | 6.516 | 14.224 |



Economía circular

En los últimos años, la economía circular se ha posicionado como un tema clave en la gestión ambiental de las compañías, reforzado, entre otros, por la aprobación del "European Green Deal" a finales de 2019 y la reciente "Estrategia Española de Economía Circular", además de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.

En este marco y por sus características, el acero es clave. Es un material fundamental en la sociedad y el principal componente de todos los procesos de Gonvarri, representando más del 95% de sus consumos totales.

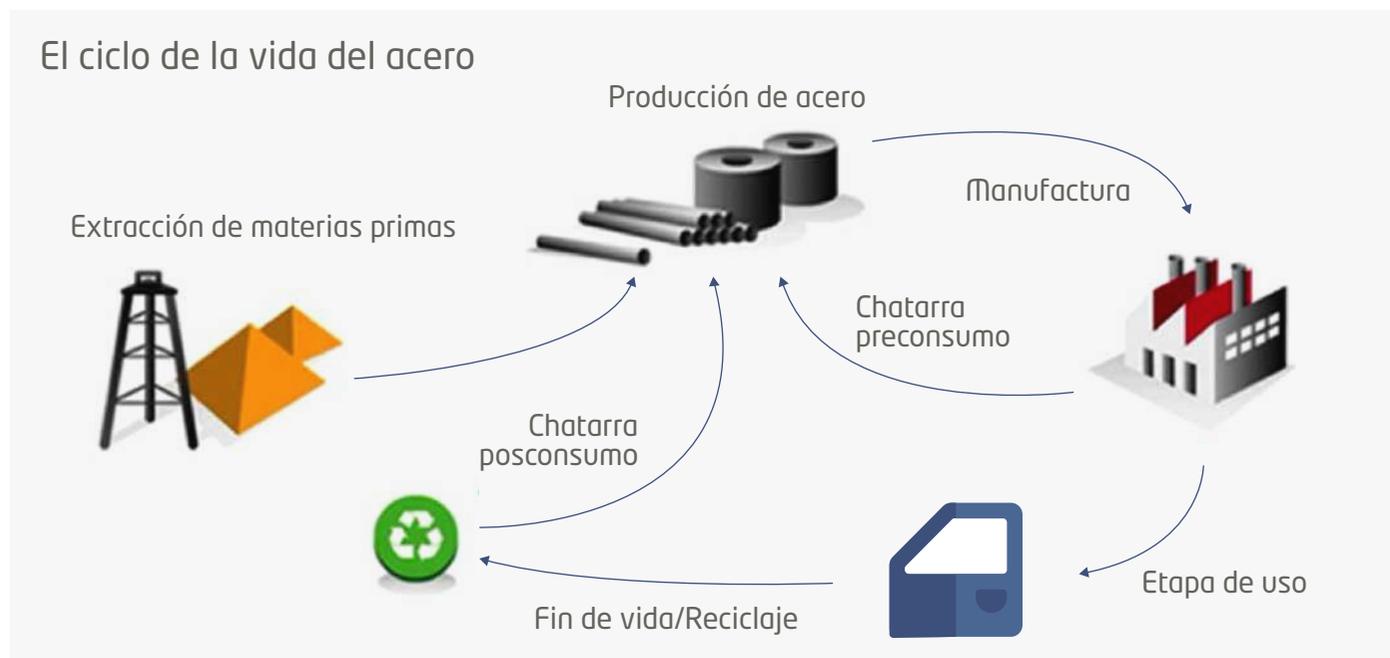
El acero se reutiliza, se funde y se remodela infinitamente, el hierro y los demás metales que se emplean para producirlo poseen propiedades químicas y físicas inherentes que no se alteran cuando se reciclan. Es el material más reciclado del mundo. Además, los análisis de ciclo de vida muestran que el empleo de acero reciclado reduce considerablemente los consumos de recursos naturales y de materias primas. 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).

Proyectos de Economía Circular 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 guie hacia una mejora continua de los 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.

El ciclo de la vida del acero



Gestión integrada de la chatarra

301-3, 306-2 Y 306-4

La chatarra es el principal residuo generado en Gonvarri. Es además 100% reciclable, por lo que cuenta con un sistema integrado de recogida y valorización centralizado para todas las plantas del grupo.

La cantidad de acero descartado es muy variable dependiendo del tipo de planta y producto fabricado. El sistema centralizado consigue recolectar y valorizar el 100% de la chatarra descartada en producción, reintroduciéndola posteriormente en la cadena de valor y fomentando la producción de acero y aluminio a partir de material reciclado, con el consiguiente ahorro de materias primas y emisiones. En 2020 se gestionaron un total de 269.920 toneladas de chatarra (98,2% de acero y 1,8% de aluminio).



Compras de acero reciclado 301-1 Y 301-2

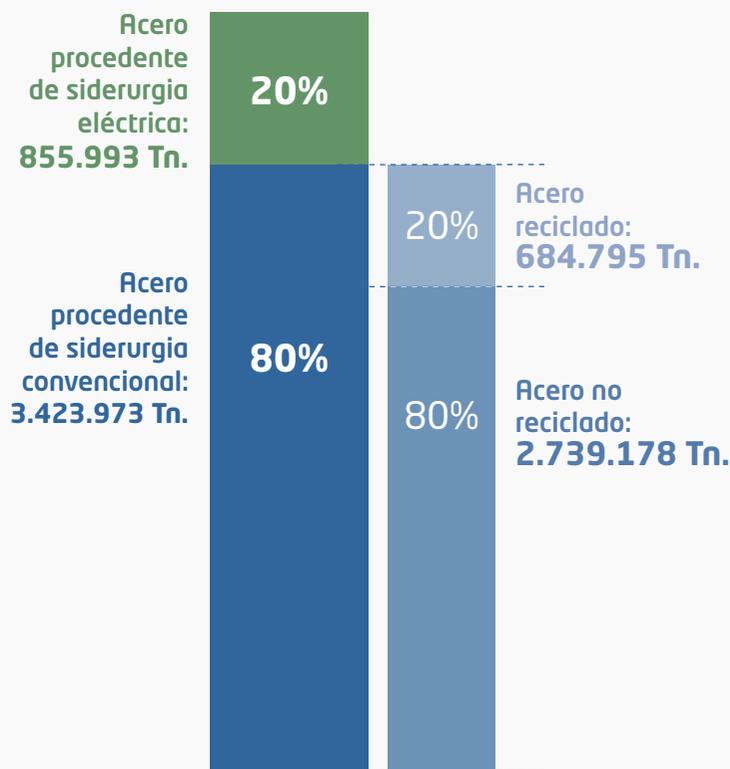
La industria del acero está viviendo importantes cambios en los últimos años. Las expectativas de futura escasez de materias primas, la mayor disponibilidad de chatarra, los requerimientos de las acerías para cumplir sus obligaciones en materia de emisiones CO₂, además de las demandas de clientes y sociedad, 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 los procesos está compuesto por material reciclado.

Extrapolando los datos analizados en dos de las 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.

Total producto: 4.279.966 Tn.
Acero origen reciclado 1.540.788 tn. (36%)
Acero origen no reciclado 2.739.178 tn. (64%)



Proyecto Abstract V SAQA V4 306-2

En Gonvarri uno de los residuos con mayor impacto ambiental son los ácidos gastados, que se generan en los procesos de decapado de acero al carbono y galvanizado por inmersión y que dependiendo del proceso, tienen diferentes características.

Los ácidos gastados procedentes del decapado de acero son compuesto de cloruro ferroso y ácido libre que no ha reaccionado. Sin embargo, los ácidos gastados procedentes del galvanizado contienen trazas de zinc que contaminan el baño y no permiten una economía circular.

El objetivo del proyecto de los ácidos gastados del decapado es la recuperación las sales ferrosas mediante un nuevo proceso industrial rentable y sostenible que garantice su comercialización. Además, permitirá reutilizar el ácido clorhídrico libre resultante, minimizando el consumo de ácidos comerciales, que actualmente es utilizado para la producción de cloruro férrico en las depuradoras de aguas residuales.

Una segunda parte del proyecto se centra en la revalorización de los ácidos gastados del galvanizado, que no solo contienen iones ferrosos, sino también otros iones metálicos como el zinc derivados de las sujeciones y almacenamiento de las piezas durante la inmersión. El objetivo es separar las sales ferrosas y las sales de zinc, para luego de esta forma valorizar un residuo que actualmente es destinado al vertedero.

Esta nueva tecnología deberá acompañarse de otras medidas que afectan a los procesos de decapado y galvanizado, para poder fijar el máximo contenido en hierro, garantizando niveles de pureza muy elevados.

El proyecto se desarrolla bajo un convenio entre Gonvarri Industries y el Centro Nacional de Investigaciones Metalúrgicas (CENIM-CSIC), en colaboración con La Facultad de Físicas de la Universidad Complutense de Madrid y el Instituto de Química-Física Rocasolano (CSIC).



Proyectos de Economía circular en Gonvarri Industries

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, se procede a la comprar de estos 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.

Para disponer de información completa y rigurosa sobre el impacto de los productos, en 2019 se iniciaron dos complejos estudios sobre la Huella de Carbono de Producto (CFP o Carbon FootPrint) en las divisiones de Vial, finalizado y reportado en la Memoria 2019 y Solar, cuyo resultado se resume a continuación.

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.

Proyecto huella de carbono: Estructuras Solares

El proceso de fabricación de las estructuras solares se agrupa en diferentes etapas: la primera es la materia prima, la segunda es el transporte, el tercero es el proceso de producción de Gonvarri Solar Steel, el cuarto es el transporte a cliente y el quinto es el tratamiento de residuos (reutilización, recuperación y/o reciclado).

Respecto a la tercera etapa, durante el proceso de fabricación de estructuras, estas se someten a una serie de procesos de alta tecnología, que permiten que los materiales sean hechos a la medida de las necesidades del cliente. Los procesos de producción de Gonvarri Solar Steel incluyen Corte Longitudinal, Laminación de perfiles y tubos, Soldadura, Corte Láser, Decapado y Galvanizado

A través de este análisis "cradle to cradle" se han identificado oportunidades para mejorar los aspectos ambientales de los productos en diversos momentos de su ciclo de vida.

Como principales conclusiones destacamos:

- La materia prima es la principal fuente de emisión de CO₂, seguida por el proceso de galvanizado.
- Considerando los procesos desarrollados en Gonvarri Solar Steel, por un lado, los procesos de producción generales (líneas de corte, soldadura y perfiladoras) que suponen solo el 1,5 - 1,6 % del total y, por otro, los procesos de galvanizado y pintura, que se estiman con un impacto 12 veces superior a los procesos generales.
- La huella de carbono del transporte de materia prima es muy inferior al transporte a cliente, ya que la mayoría del acero es comprado localmente o en Europa, usando principalmente el transporte marítimo y ferroviario. Sin embargo, el transporte a cliente llega frecuentemente a lugares más remotos, con un peso importante derivado del transporte en carretera.



Terminología relacionada con el alcance de un ACV



Calidad y clientes

El éxito de Gonvarri se basa en su capacidad para identificar y satisfacer las necesidades de sus clientes, por lo que todas las compañías están certificadas en IATF 16949 (Auto) o ISO 9001 (Estructuras Metálicas).



Las últimas versiones de estas normas recogen como novedad el **análisis de riesgos**, lo que ha supuesto una exigente adaptación de los equipos.

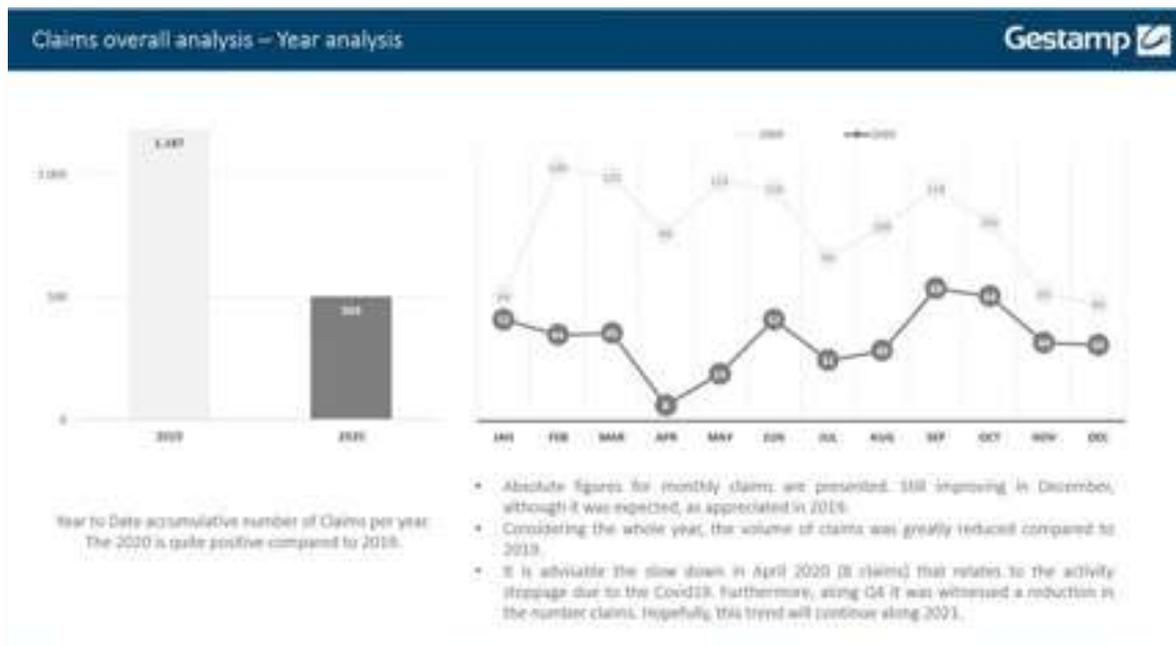
La idea de esta evaluación es identificar todos los posibles problemas que podrían surgir en el producto o proceso, identificar la criticidad global del riesgo y decidir qué hacer al respecto. Esto suena bastante simple, pero presenta importantes desafíos a la Organización.

Las diferentes auditorías de certificación/recertificación o de seguimiento realizadas durante 2020 se han visto afectadas por los distintos confinamientos y restricciones en los desplazamientos, debiéndose acudir a medidas extraordinarias para mantener los certificados: extensiones de las certificaciones, auditorías específicas de la parte documental y en remoto, etc. Gracias a ello y a la implicación de los equipos no ha habido incidencias significativas.

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).

La pandemia tampoco ha sido obstáculo para todos los indicadores de Calidad que presentan una mejora respecto al 2019, especialmente aquellos que afectan al principal cliente de la compañía.

Durante el 2020 se ha continuado con el despliegue del **Protocolo de Calidad** firmado el año anterior con el principal cliente, dotándonos así de un marco de referencia estable para las relaciones entre los Centros de Gonvarri y los de este cliente. La COVID-19 ha ralentizado las presentaciones y talleres conjuntos globales previstos, con la finalidad de que los equipos locales entiendan el acuerdo y adopten su operativa en un clima de estabilidad y transparencia. Esta planificación se retomará en cuanto la normalidad retorne.





Gonvarri Library

Gonvarri Industries crece día a día y cada vez generamos más documentación que proviene de diferentes canales lo que nos puede causar pérdidas de tiempo en la búsqueda para una necesidad concreta con el riesgo añadido de que la documentación recibida no sea la correcta, no esté al último nivel, que existan duplicidades e incluso contradicciones documentales

En 2020 se creó **Gonvarri Library**, el Canal documental de DRIVE, único repositorio de toda la documentación oficial Corporativa, en el que se pueden encontrar todas las reglas, normas, controles, procedimientos, guías, etc., definidos por las Oficinas Centrales aplicables a toda la organización y necesarios para el funcionamiento del Grupo.

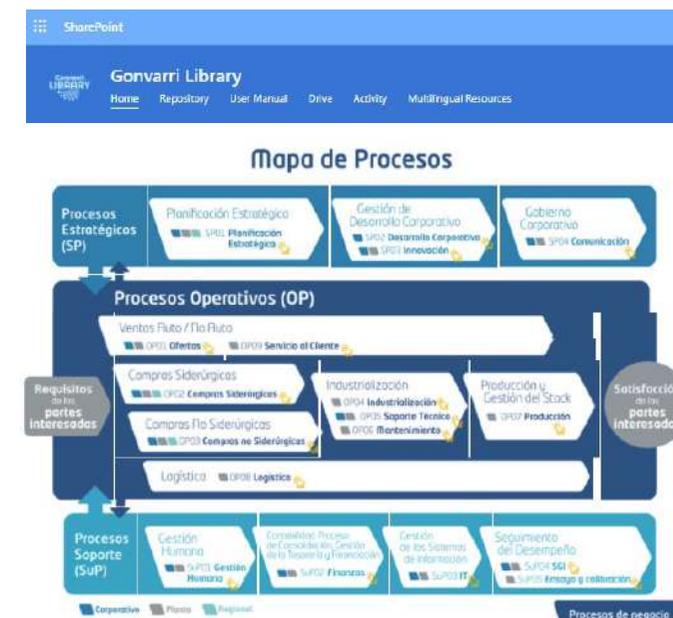
Algunas de las ventajas que nos aporta Gonvarri Library son:

- **Localización central:** esta centralización de la información supone terminar con la búsqueda infinita de documentos por las redes de carpetas de la organización mejorando, de esta forma, el ritmo de trabajo
- **Agilidad en la búsqueda de información:** Gonvarri Library está diseñado en una de las herramientas del proyecto Digital Workplace: SharePoint. SharePoint nos aporta su gran potencia como herramienta colaborativa y nos permite además indexar todo el contenido, lo que acelera la búsqueda de información evitando pérdidas de tiempo innecesarias.
- **Mejora del flujo de trabajo:** gracias a la función de automatización de las funciones de SharePoint, la edición, revisión y aprobación de los documentos serán más rápidas, eficaces y trazables.
- **Seguridad de la información:** de esta forma, la organización trabaja con la certeza de que toda su información está segura ubicada en un mismo sistema, sistema que puede incluir entre otras características, la recuperación de datos en caso de desastre.



- **Uso compartido de documentos:** a través de links o bien a través de la creación de grupos en Teams, otra herramienta del proyecto Digital Workplace los documentos pueden ser distribuidos tanto de forma interna como externa. Con esta característica ya no son necesarias los pesados emails con documentos.
- **Control de versiones:** en todo momento sabremos que la documentación con la que estamos trabajado es la última versión.

El acceso a Gonvarri Library, es decir, a toda la documentación Corporativa de la organización, se puede realizar de manera sencilla e intuitiva a través de varios canales: Leading the Change, APP de Gonvarri Industries y sincronizando SharePoint en el explorador de los equipos individuales.





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 los 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 A 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.

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.

De todas las herramientas SPG, las más importantes se centran en mejorar la implicación reforzando los canales de comunicación dentro de la organización. El año 2020 ha estado marcado inevitablemente por la pandemia, también en cuanto al despliegue del SPG: paradas de producción, baja actividad, equipos incompletos...

Gracias al esfuerzo de todos, el número de actividades se ha mantenido cerca de lo planificado:

- Aprox. 3.400 empleados **participantes**.
- 521 **GAPs** (Grupos Autónomos de Producción) trabajando bajo estándares SPG.
- 14.911 horas de **formación SPG**.
- 653 **talleres** realizados (5S, trabajo estandarizado STDW, SMED, Value Stream Mapping, Total Productive Maintenance, Lean Office...).
- 182 **GRPs** (Grupos de Resolución de Problemas) lanzados.
- 3.279 **ideas de mejora** emitidas.

3.2 Acción "5S"



ANTES



DESPUÉS





Después de más de una década implantándose, en 2020 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**.

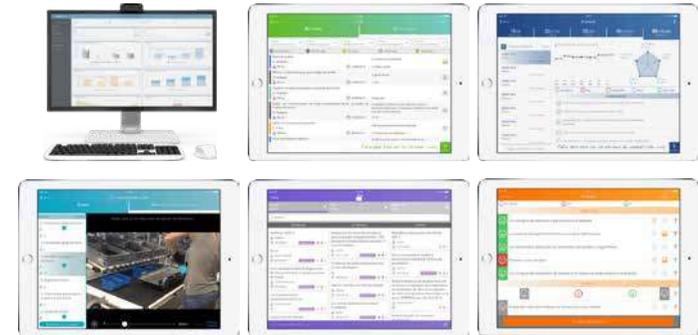
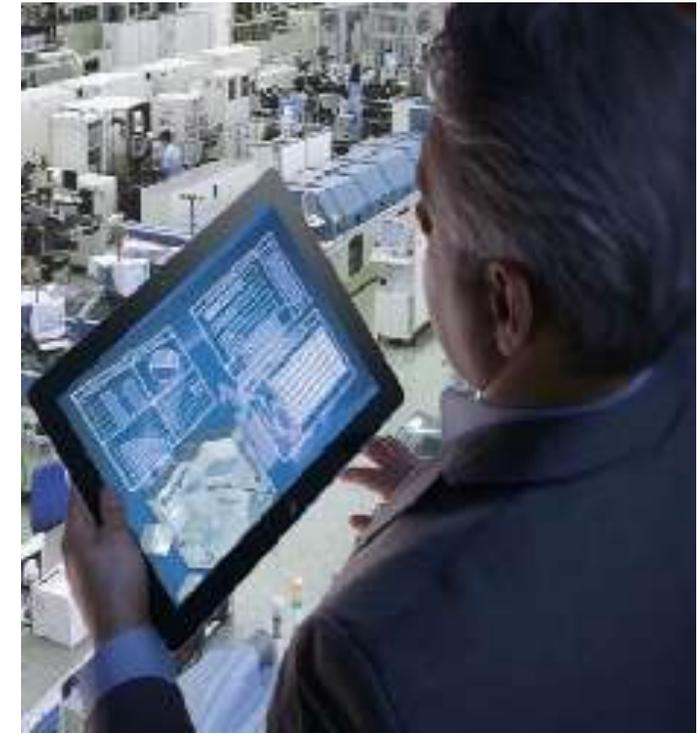


La figura del Supervisor es considerada en Gonvarri como una de las claves a la hora de alcanzar la excelencia en sus operaciones, por lo que se ha diseñado un sistema que ayude al análisis de las funciones del supervisor, para poder proporcionar posteriormente las herramientas necesarias que contribuyan a cumplir con el rol definido por la compañía.



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

103-1, 103-2 Y 103-3

Contribución desde el corporativo

102-12

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.

En el ejercicio 2020 muchas de las actividades previstas, no se han podido realizar debido a las restricciones derivadas de la pandemia COVID, priorizando la seguridad de las personas.



LQDVI

Desde el 2014 apoyamos a la Fundación en la difusión de valores humanos, éticos y morales universales en sus congresos a jóvenes españoles.

A lo largo del 2020 hemos apoyado los congresos presenciales de A Coruña y Madrid, y de forma virtual para las ciudades de Oviedo, Valencia, Málaga, A Coruña, Bilbao y Sevilla. Por primera vez, Gonvarri y Emotional Driving han tenido presencia a nivel internacional, en el Congreso de Lisboa.

Además, en el mes de marzo, se realizó un congreso especial virtual con un alcance global para ayudar, animar y transmitir a la sociedad en época de confinamiento.



AESLEME

Desde 2013 colaboramos, 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 2020 hemos apoyado expresamente la difusión en materia de seguridad vial en escuelas de la Comunidad de Madrid, además de colaborar en los actos conmemorativos de su 30 aniversario.



WCK

Desde 2013 colaboramos con World Central Kitchen para contribuir a paliar la inseguridad alimentaria y la malnutrición en zonas donde surgen catástrofes humanitarias. En 2020 los esfuerzos y donativos se han destinados íntegramente a España, atendiendo a las familias españolas más desfavorecidas en época de pandemia.



Fundación Real Madrid

Desde 2018 colaboramos, 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 ampliando el proyecto a escuelas socio-deportivas de categoría alevín y benjamín.



Fundación Juan XXIII

Desde 2007 colaboramos con la Fundación, además formar parte del Patronato, con el fin de contribuir a mejorar la vida de las personas con discapacidad intelectual y fomentar su integración social. En 2020, con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, Gonvarri llevó a cabo una acción de voluntariado en la que empleados de la compañía e integrantes de la Fundación redactaron conjuntamente una historia de seguridad vial transmitiendo conceptos como la importancia de velar por nuestra seguridad y la de los demás, la transmisión de mensajes positivos para motivar a conducir de manera responsable y segura y el compromiso de todos y cada uno de nosotros para hacer frente a la pandemia del COVID-19. Además, hemos contribuido a través de los servicios de la Fundación.



Seres

Desde 2016 contribuimos con SERES en la construcción conjunta de una sociedad más fuerte y con empresas competitivas perdurables en el tiempo. En 2020 colaboramos como Patronos de la Fundación e impulsamos el "Manifiesto por la Seguridad Vial" que recoge el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la ONU, concretamente con el ODS3, meta 3.6, el ODS11, meta 11.2 y el ODS17. Gonvarri también fue incluida en el "VII Informe del impacto social de las empresas", que mide el impacto y la contribución real de las empresas a la sociedad a través de un modelo de análisis basado en cinco ejes (económico, organizacional, relacional, social y persona), agregando su contribución social al PIB. Además, participamos en proyectos encaminados a mejorar la comunicación y medición de las actuaciones en materia de sostenibilidad. Entre ellas destacan la participación en el diálogo de alta dirección "Líderes Responsable" o la jornada ProjectaRSE.



Pacto Mundial de Naciones Unidas

Desde 2013 colaboramos para contribuir a la difusión y cumplimiento de los 10 Principios y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En 2020, con motivo del quinto aniversario los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, el Pacto Mundial presentó un dossier de Buenas Prácticas en el que incluyó a Emotional Driving by Gonvarri Industries, por su activa contribución en la reducción de muertes y lesiones por accidentes de tráfico (ODS 3.6) y por su labor en materia de disponibilidad de transportes más seguros (ODS 11.2).

Gonvarri participó en diversas jornadas para mejorar su contribución a estos objetivos, entre otras, en la campaña #TiemposdeAlianza promovida por el Red española del Pacto Mundial y Forética con el fin de promover el desarrollo sostenible y la Agenda 2030 como pilares fundamentales de la reconstrucción post COVID-19.

Además, frente a la crisis global derivada de la pandemia de la COVID-19, alineados con el ODS 16 participamos como firmantes de la "Declaración a favor de una cooperación mundial renovada", para alcanzar un futuro más sostenible para todos.

Iniciativas frente al COVID-19

El ejercicio 2020 está claramente marcado por los efectos de la pandemia derivada del COVID-19, que también afecta a las iniciativas en materia de acción social, donde se han minimizado principalmente las acciones de voluntariado para evitar riesgos de contagio, priorizando la seguridad de las personas.

Desde el punto de vista positivo, destaca la rápida reacción por parte de las empresas para ayudar a aquellos colectivos más duramente castigados por la pandemia, poniendo en muchos casos su actividad al servicio de los mecanismos sanitarios y de protección necesarios para atender a los afectados.



Desde Gonvarri Industries, hemos contribuido a través de la sociedad Addimen especializada en fabricación aditiva, en el desarrollo, fabricación y distribución de bifurcadores de oxígeno para hospitales. Estas piezas, fabricadas en material biocompatible, acero inoxidable 316L, permiten duplicar la capacidad de suministro de oxígeno a pacientes en una misma habitación.

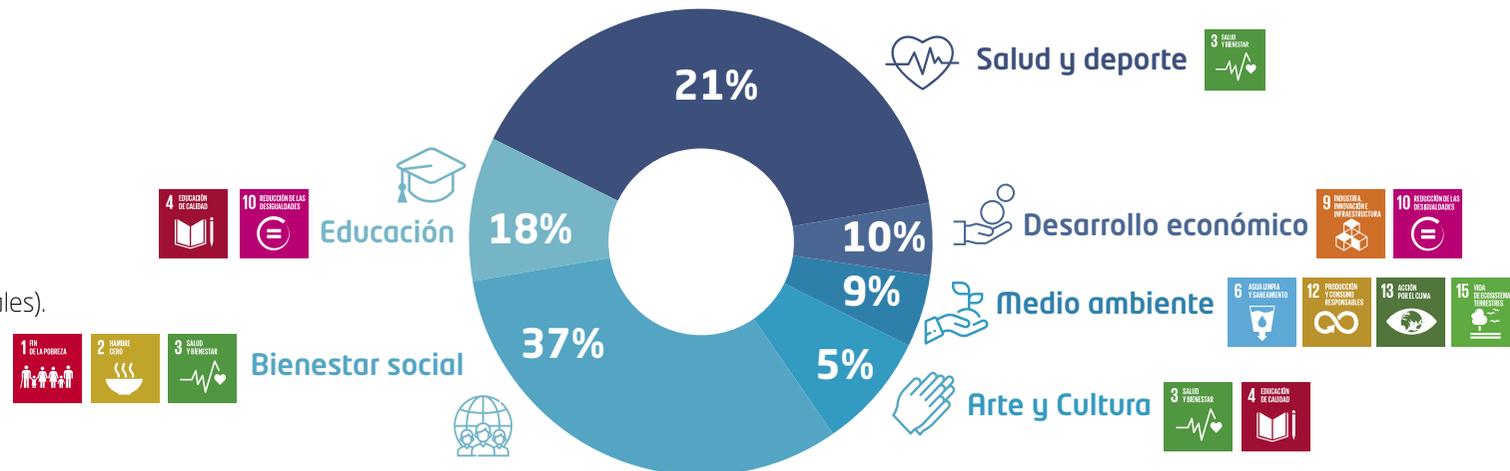


Contribución local

413-1 Y 413-2

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).



Salud y Deporte



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

GMH Rusia, contribuyó en el ámbito local y en colaboración con otras empresas de la zona en la adquisición de un vehículo adecuado para que los médicos del hospital de referencia pudieran mejorar la atención directa a los enfermos en sus casas y paliar los efectos adversos del COVID.

Gonvarri Puebla, recaudó dinero mediante una colecta de tapones de plástico para la Asociación "Una Nueva Esperanza A.B.P.", que ayuda a niños y jóvenes de escasos recursos que padecen cáncer.



AMG Sénica, desde el inicio de la pandemia en marzo, suministró kits para protección frente al COVID a empleados y familiares directos que contenía mascarillas quirúrgicas y lavables, gel hidroalcohólico, jabón y crema de manos.

AMG Brasil (Paraná y Campinas), contribuyeron con proyectos como: el "Projeto Nívea" que fomenta 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 y el "Projeto Pela Vida do Idoso em Tratamento com Câncer", para mejorar la recepción de tratamiento contra al cáncer en personas mayores sin recursos, en colaboración con Liga Paranaense de Combate ao Câncer y Mantenedora do Hospital Erasto Gaertner.

Gonvama Loudi, participó en una carrera benéfica al aire libre que aboga por la salud y una actitud positiva, reforzando la lucha frente al COVID.



Gonvauto South Carolina, realizó una donación para el espónsor en la liga benéfica "Union County Little League" para softball y béisbol, que contó con la participación de los hijos de empleados.

Steel & Alloy, patrocinó al equipo local de fútbol juvenil femenino "Wyrley Panthers".

GMH Germany, ofrece la posibilidad de vacunar de forma gratuita a todos los empleados.

Hiasa, Tarragona y Portugal 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.

Gonvarri Burgos, participó en un torneo solidario de golf para recaudar de fondos destinados al Comedor Social Paris 365.

Gonvarri Argentina, donó material sanitario al Municipio de Escobar para ayudar en la remodelación de los centros de salud de atención primaria de la zona.

Madrid, donó 200 unidades de mascarillas para niños de 6 a 9 años a las Fundaciones Real Madrid y Aladina.

Gonvauto Barcelona, donó un equipo de protección individual para el Hospital de L'Espirit Sant, ayudando a los sanitarios en la lucha contra el COVID.



Medio Ambiente



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 "Limpiar el mundo" en la que participaron 30 empleados, además de una jornada dedicada a la plantación de árboles para mitigar el cambio climático.

Gonvama Chongqing, a través de un grupo de voluntarios organizó una jornada para recoger basura y mantener las áreas limpias de residuos.



Gonvarri Turquía, a través de un proyecto con el Ministerio de Agricultura apadrinó 100 árboles con el fin de cuidar el medioambiente y mejorar el futuro. Además, el COVID también afectó al cierre de muchos refugios de animales, con el consecuente incremento en la calle. Por ello, los empleados colaboraron en su alimentación y ayudando a buscar un hogar.

AMG Sénica participó en la jornada del Día de la Tierra donde jóvenes estudiantes de la localidad se unieron para recoger basura y dejar un planeta más limpio. Además, donó bolsas "Eco friendly" con fruta y vegetales, bolsas de basura, bolígrafos y kits de protección.



Bienestar Social



Madrid, a través de la Fundación iHelp apoyó cuatro proyectos relacionados con la infancia: Casa hogar Los Corales (Venezuela), Soñar Despierto (Madrid), Fundación Emalaitak (Etiopía) y Fundebe (Benin).

Además, con la Fundación CESAL, se donó dinero para financiar menús para las cenas de Navidad de personas desfavorecidas y a través de una cena solidaria anual organizada por African Medical and Research Foundation (AMREF), se recaudan fondos para ayuda en África.

Steel & Alloy, recaudó fondos para la compra de juguetes para proporcionar a sus hijos un regalo de Navidad en familias con bajos recursos.

GMH Rusia, donó una partida económica de su presupuesto de marketing a los orfanatos de la zona para ayudar a los más necesitados.

Gonvarri Kaluga, participó y ayudó en la rifa solidaria "Myata" a favor de niños con capacidades diferentes. Entre los premios de la rifa se incluyeron regalos realizados por los propios niños de la ONG. Tanto los empleados, como la dirección de la fábrica donaron dinero para la compra de regalos en Navidad.

Gonvarri Tarragona, Valencia, Burgos e Hiasa, donaron el dinero previsto para la cena de Navidad de Cáritas y Banco de Alimentos, ayudando a las familias más afectadas por la crisis sanitaria y social derivada de la pandemia de COVID. Además, Hiasa y Gonvarri Valencia organizaron una recogida de alimentos entre el personal de la fábrica para la Fundación Banco de Alimentos de Asturias y Sagunto respectivamente.



GMH Romania, realizó una donación al proyecto #SHIELDFORHOSPITALS, para contribuir a la entrega de EPIS en los hospitales del país.

GVS Dongguan, la plantilla donó sangre para el "Dongguan Redcross Center" y realizó una contribución económica destinada a paliar los efectos del COVID.

Gonvama Loudi y Changsu recolectaron entre sus empleados recursos económicos para ayudar a paliar la pandemia en las zonas de Hubei y Wuhan, por ser las más afectadas por el COVID.

Gonvama Chongqing, organizó un mercadillo solidario entre los empleados donde se vendieron ropa, zapatos, libros y juguetes para conseguir fondos destinados a actividades de bienestar público.

Gonvarri Portugal, organizó la recogida de 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.

Gonvauto Galicia, todos los empleados colaboraron con Caritas Marín aportando comida no perecedera, para el periodo navideño y ayudar en la alimentación de las familias más necesitadas.



Gonvarri Burgos, donó de material sanitario a la Junta de Castilla y León, para residencias de ancianos de la zona.

AMG Sénica, participó en la jornada de #GivingTuesday, un movimiento global que quiere incentivar y multiplicar las buenas acciones de las personas.



Educación



Madrid, colaboró con la Fundación Princesa de Girona, para ayudar al desarrollo profesional de los jóvenes sin recursos y dentro del proyecto Emotional Driving se desarrollaron numerosas acciones formativas en colegios, para concienciar sobre la seguridad vial.

Además, Gonvarri prestó apoyo a la fundación ASTI Talent and Technology Foundation en el "Desafío Asti Robotics" para la realización de una competición enfocada a identificar oportunidades y soluciones innovadoras en el campo de la robótica móvil colaborativa.

Gonvauto South Carolina, contribuyó en la entrega de más de 350 libros para niños de la comunidad donde se fomentan valores como el respeto, la amabilidad o la autoestima.

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, anualmente dona un premio al ganador del mejor trabajo final del "Master Universitario en Ingeniería, procesado y caracterización de materiales" de la Universidad politécnica de Valencia - Campus de Alcoy.

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. En este curso escolar, se han visto beneficiados 6 hijos de empleados.



Gonvarri Colombia realizó la entrega de KITS ESCOLARES 2020, con el que se beneficiaron 140 empleados y más de 220 estudiantes de kínder, primaria, bachillerato y universidad.

Gonvarri Alemania, realizó una donación a la escuela "Regelschule Ludwig Bechstein in Arnstadt" con el fin de hacer una rampa de acceso para alumnos con movilidad reducida.

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.

Gonvvama Loudi organizó una acción de voluntariado con la escuela primaria cercana a la fábrica. Los empleados donaron y entregaron libros a los alumnos y facilitaron algunas clases extraescolares para ayudar a los alumnos más atrasados en materia de educación.





Desarrollo económico



Gonvarri Burgos, colaboró con el Museo del Petróleo con el fin de continuar la labor de enseñanza a escuelas y ciudadanos de la zona del importante trabajo que ha tenido y tiene esta industria en general y a través de la iniciativa Polo Positivo, se contribuyó al desarrollo del tejido en I+D+i en la región, brindando su apoyo a Star Ups.

Gonvauto South Carolina, contribuyó con la compra y colocación de señales digitales para la inclusión en las escuelas de mensajes importantes.

Gonvarri Valencia, colaboró en el foro de ASECAM con el fin de promover el desarrollo económico, el empleo, la sostenibilidad, digitalización, la economía colaborativa, etc. del entorno empresarial de la fábrica.

Gonvvama, a través de un representante de una de sus fábricas, recorrió las zonas más pobres cercanas a la localidad de Loudi con el fin de ver in situ la situación de precariedad en la que viven sus habitantes y poder ayudarles. Después de dicha visita se hizo una contribución económica para las necesidades básicas.



Gonvvama Changsu, a través de un grupo de voluntarios se organizó una visita a la residencia de ancianos de la zona para llevarles regalos por la festividad del Dragon y de esta forma animarlos debido a que por la pandemia han estado aislados y no han podido ver a sus familiares.

Gonvarri Colombia, en Navidad entregó objetos para los hijos de empleados través de un proveedor, para favorecer la economía de las familias.



Cultura



AMG Paraná contribuyó a crear una biblioteca en el Hospital "PEQUEÑO PRINCIPE" para fomentar la lectura entre el público interno del hospital y la comunidad local. Además, desarrolló 30 sesiones de lectura conjunta dirigida a pacientes y familiares.



AMG Campinas ayudó a la construcción de salas de Capoeira con el fin de que los jóvenes en situación de riesgo tengan actividades lúdicas donde aprender y disfrutar.

Emotional Driving

El programa de seguridad vial Emotional Driving nace a finales de 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".

En este contexto, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas cumplieron en septiembre su quinto aniversario y, dentro de las actividades organizadas para su celebración, el Pacto Mundial presentó un dossier de Buenas Prácticas en el que incluyó a Emotional Driving by Gonvarri Industries por su activa contribución en la reducción de muertes y lesiones por accidentes de tráfico (ODS 3.6) y por su labor en materia de disponibilidad de transportes más seguros (ODS 11.2).

5º Aniversario de Emotional Driving

A pesar de la compleja situación provocada por la pandemia del COVID-19, 2020 fue un año muy especial para Emotional Driving. El programa de seguridad vial de Gonvarri Industries cumplió **cinco años** concienciando a los empleados de la compañía y al conjunto de la sociedad a través de mensajes positivos para que conduzcan con responsabilidad.

A lo largo de estos cinco años, Emotional Driving ha calado hondo en miles de personas, en España y en otros países, concienciándoles en materia de seguridad vial y responsabilidad al volante y contribuyendo a salvar vidas en la carretera.

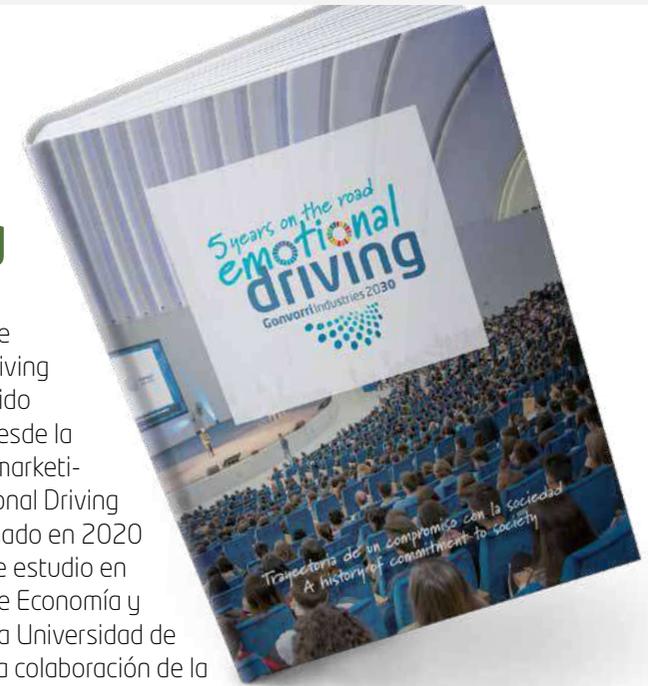
Con motivo de su aniversario, Emotional Driving publicó su libro **"Trayectoria de un compromiso con la sociedad"**, una publicación que realiza un recorrido por sus diferentes acciones, los principales hitos del programa y sus campañas más destacadas, así como el testimonio de aquellas entidades sin las que el éxito de Emotional Driving no habría sido posible o los reconocimientos más importantes. El libro comienza con una referencia al legado de la compañía en el que se apoya el compromiso de Gonvarri con la sostenibilidad y desarrolla el relato diferencial de Emotional Driving en el territorio de la seguridad vial.

Todos los empleados de la compañía, así como las entidades y organizaciones con las que trabaja Emotional Driving, recibieron una copia del libro y se emocionaron rememorando la trayectoria de Emotional Driving y su activa y directa participación en este tiempo. La publicación también se encuentra disponible en formato digital en la App Corporativa y se puede descargar a través de la web de Emotional Driving.

La dilatada trayectoria de Emotional Driving también ha sido reconocida desde la perspectiva marketiniana. Emotional Driving fue seleccionado en 2020 como caso de estudio en la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Oviedo, con la colaboración de la Fundación Ramón Areces y el CE-GGLA (Cátedra de Estudio de Gobernanza Global Alimentaria).

El caso, redactado por José María Cubillo, director general de MESÍAS, Inteligencia Marca España y profesor de la Universidad CEU San Pablo, se titula "Experiencias Docentes Innovadoras de Marketing Público y No Lucrativo en la era de la Economía Colaborativa".

Se trata de un hito destacado para la compañía. Emotional Driving sirve de ejemplo, no solo para educar y formar en materia de seguridad vial, sino como programa de RSC que aprovecha los paradigmas de las tecnologías para crear un relato y transmitirlo a sus destinatarios con un único objetivo: salvar vidas reduciendo los accidentes de tráfico.



Programa Emotional Driving y los grupos de interés

Empleados

Conducción preventiva

Nuestros conductores

En el contexto actual y con las restricciones derivadas de la pandemia de la COVID-19, el programa de seguridad vial de Gonvarri puso a disposición de sus empleados, tanto a nivel nacional como internacional, **Emotional Driving Challenge**, una herramienta de gamificación para informarse y aprender, de manera divertida y amena, acerca de la "nueva normalidad" en materia sanitaria y de seguridad vial, accesible a través de la App Corporativa.

El programa incluye un formato de preguntas y respuestas en el que los participantes tuvieron la ocasión de descubrir diferentes contenidos, entre otros, poner su coche a punto tras varios meses de inutilización, maximizar la higiene personal y prevenir contagios en el uso del vehículo personal o de transporte urbano; disponer de información de interés para volver a conducir con seguridad; redescubrir el libro del 5º aniversario "Trayectoria de un compromiso con la seguridad vial"; y ampliar sus conocimientos en materia de sostenibilidad y la acción social.

Tras tres semanas de campaña, Emotional Driving Challenge registró 11 ganadores, más de 44h de juego, tiempo en el que se respondieron cerca de 15.000 preguntas, se disputaron más de 330 retos y se consiguieron casi 4.000.000 de puntos, con una participación diversa entre todos los centros de la compañía. Entre los premios entregados, destaca la visita a la pista de ensayo de Road Steel en Dueñas, Palencia.

Por otro lado, con motivo del Día Mundial en Recuerdo de las Víctimas de Accidentes de Tráfico y del Día de las Personas con

Discapacidad, Gonvarri llevó a cabo una acción de voluntariado en la que empleados de la compañía e integrantes de la Fundación redactaron conjuntamente una historia de seguridad vial transmitiendo conceptos como la importancia de velar por nuestra seguridad y la de los demás, la transmisión de mensajes positivos para motivar a conducir de manera responsable y segura y el compromiso para hacer frente a la pandemia del COVID-19.

La historia fue posteriormente grabada en la sala de radio de la Fundación Juan XXIII. Roberto Chinchilla, embajador de la Fundación, y una integrante del equipo de Emotional Driving leyeron la historia y transmitieron los valores que aportaron los participantes en la acción de voluntariado.



Estudiantes de Primaria y Secundaria

Conductores motivados

Sensibilizar a sus padres

En 2016 se inicia el proyecto **ED School**. 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.

A pesar de la pandemia, cuando la situación lo permitió, continuaron visitando colegios y centros de estudio en la Comunidad de Madrid, haciendo llegar nuestro mensaje a cientos de alumnos. ED School 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 dirigido 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.

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 2020 finalizamos la cuarta edición de este proyecto y en septiembre, aprovechando el inicio del nuevo curso escolar, retomamos el compromiso con este colectivo arrancando la quinta edición de ED School.

Estudiantes universitarios Futuros conductores

Responsabilidad en el uso del móvil

Emotional Driving en alianza con Movistar, participó en 9 congresos repartidos por la península ibérica, (8 en España y 1 en Portugal) desarrollados por la Fundación LQDVI donde concienciaron a más de 110.000 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, Granada y Lisboa.

Se trata de la cuarta edición y en esta ocasión, debido al formato online de los Congresos, el mensaje se transmitió a través de un audiovisual titulado **"Elige Cuidarte"**, una metáfora de lo absurdo y un mensaje claro: lo que de verdad importa es nuestra vida. Dedicamos mucho tiempo a cuidar el móvil, pero al volante es donde verdaderamente tenemos que cuidarnos. El uso del móvil al volante es la principal causa de accidentalidad viaria por distracción.

Los miles de jóvenes que recibieron el mensaje tuvieron la ocasión de participar en un concurso a través de la App de la Fundación LQDVI, contando qué les dirían a sus familiares y seres queridos para que éstos conduzcan de manera segura y responsable. Al final de cada congreso, se seleccionaron dos ganadores que recibieron premios por la emotividad de sus mensajes.

Además, tuvieron acceso directo a las ponencias de ediciones previas de LQDVI, a los diferentes proyectos y líneas de actuación de Emotional Driving e incluso a los contenidos propios de su 5º aniversario.

Transportistas por carretera Cadena de valor

Reconocimiento a la invaluable labor de los camioneros

Este ejercicio, claramente marcado por el coronavirus, nos ha demostrado la importancia de algunos colectivos de profesionales por su contribución a la sociedad, como los camioneros o transportistas por carretera.

Durante el estado de alarma, continuaron desempeñando su actividad y recorriendo las carreteras para hacer llegar los productos a los supermercados o farmacias bienes de primera necesidad, abasteciendo al resto de la sociedad. Además, para Gonvarri los camioneros son una parte muy importante de su cadena de valor, ya que hacen llegar los productos puntualmente a nuestros clientes.

No podemos más que mostrar nuestra gratitud por su gran labor y avanzar en nuestro mensaje de concienciación en materia de prevención al volante y seguridad vial para este colectivo que diariamente pasa muchas horas en la carretera y se expone a grandes riesgos viales provocados principalmente por el cansancio.

En 2020, hemos presentado la campaña de Semana Santa, **#Gracias Camioneros**, y el nuevo episodio de la webserie, **"El Lobo"** (explicadas en detalle en el apartado "Campañas Audiovisuales").

Colectivos con Capacidades diferentes Discapacidad intelectual

Seguridad vial y el valor de la Autonomía en favor de la inclusión social

2020 ha supuesto el afianzamiento de un proyecto innovador y diferente de colaboración entre la Fundación y Emotional Driving, 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 en escuelas adaptadas e inclusivas.

La formación integral de los beneficiarios a través del deporte va más allá, incorporando la 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.

Además, durante el ejercicio 2020, Emotional Driving colaboró activamente en el desarrollo de la sexta edición del Campus de Baloncesto Adaptado de la Fundación Real Madrid en el que cerca de 50 chicos y chicas con discapacidad cognitiva disfrutaron durante semana de la práctica del deporte y se formaron en valores fundamentales para su integración social como son la autonomía, la autoestima, la educación vial, adaptada el compañerismo o el respeto y la igualdad.

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 el desarrollo de campañas informativas y formativas a través de la gamificación en la App Corporativa, un lugar de encuentro en el que el programa de seguridad vial formó a sus empleados en materia sanitaria y para poner a punto su vehículo tras el parón producido por el COVID-19.

En este sentido, Emotional Driving también aprovechó las funcionalidades de las herramientas de Digital WorkPlace para digitalizar, transformar y adaptar su mensaje motivador a sus empleados. Para ello, desarrolló un hub audiovisual con contenidos formativos, campañas audiovisuales, iniciativas con grupos de interés y acciones de voluntariado para su consumo, gracias a los beneficios del "anytime, anywhere". Esta herramienta hizo posible que los empleados llevaran a sus hogares y compartieran con sus amigos y seres queridos los mensajes de motivación y los valores de Emotional Driving.

Emotional Driving presentó su nuevo perfil en la red social Instagram, la red de fotos y stories por excelencia en todo el mundo. A través de esta cuenta, pone a disposición de sus ya más de 100 followers contenidos gráficos e imágenes sobre el proyecto y las últimas novedades.

Además, continuó teniendo un papel activo en las redes sociales como Twitter, LinkedIn, YouTube o Facebook y desarrolló la realidad aumentada y el videomapping.

A continuación, se resumen las principales campañas realizadas en 2020:

- En Semana Santa, motivado por el recientemente decretado estado de alarma como consecuencia de la pandemia del COVID-19, Emotional Driving presentó la campaña de seguridad vial "**#Gracias Camioneros**", enfocada a este colectivo que sigue desempeñando su labor profesional y circulando por las carreteras. Nos referimos a aquellos que abastecen los supermercados de alimentos y las farmacias de medicamentos, y hacen llegar a sus destinos bienes de primera necesidad. #Gracias Camioneros fue un agradecimiento a los que trabajaron por nosotros, los camioneros.

La campaña fue todo un éxito en redes sociales. Las publicaciones realizadas en LinkedIn tuvieron una gran repercusión, registrando más de 20.000 impresiones en los perfiles corporativos y recogieron más de 200 reacciones. Entidades de renombre en el sector de la seguridad vial como la DGT (Dirección General de Tráfico), la Fundación PONS para la seguridad vial, AESLEME o Seguridad Vital, también quisieron ser partícipes de este reconocimiento y compartieron en sus perfiles la campaña de Emotional Driving.

- En la temporada estival y tras el parón de la COVID-19, Emotional Driving presentó su campaña "**Este verano queremos ser tu cinturón de seguridad**", en la que recordó a sus empleados y al conjunto de la sociedad la importancia de tener prudencia y responsabilidad al volante para poder disfrutar de un periodo vacacional sin sobresaltos ni imprevistos.

- Para cerrar el ejercicio, se presentó la campaña "**Por un 2021 más seguro**" con el objetivo de concienciar a los empleados y al conjunto de la sociedad para que tuvieran al volante la misma precaución con la que han afrontado la pandemia del COVID-19. La campaña apeló a los sentimientos para motivar a los conductores a revisar el estado de su vehículo antes de iniciar el viaje, abrocharse el cinturón de seguridad y dejar el móvil a un lado. Uno de cada tres accidentes es por el uso del móvil.



- Emotional Driving presentó un nuevo capítulo de su webserie "**El Lobo**". Este nuevo episodio está protagonizado por camioneros, que en su labor diaria se enfrentan a un enemigo "El lobo". No es un animal, sino que hace referencia al sueño, un peligro que está siempre acechante y ataca sin previo aviso, en un momento de debilidad, principalmente debido a la monotonía, el cansancio y la oscuridad, convirtiéndose en una de las principales causas de salida de vía.



Alianzas en favor de la seguridad vial

La pandemia del COVID-19 ha traído consigo una aceleración de la digitalización y un mayor impulso de colaboración y establecimiento de alianzas entre entidades a nivel nacional y mundial. Este nuevo escenario refuerza **nuestro compromiso** con el ODS 17 "Alianzas", respondiendo al llamamiento realizado por Naciones Unidas a los gobiernos, las empresas, las ONG y los ciudadanos de todo el mundo para que unieran sus fuerzas en la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el horizonte 2030.



Nueva campaña audiovisual "Alianzas"

Emotional Driving presentó una nueva línea de contenidos audiovisuales llamada "Alianzas" con objeto de reforzar el ODS 17 y poner en valor la labor de las entidades amigas que nos han acompañado durante nuestra trayectoria. Con ellas compartimos valores, experiencias, aprendizajes y, sobre todo, un firme compromiso con la seguridad vial.

Iniciamos este proceso con la Fundación Lo Que De Verdad Importa. María Franco, directora general de la Fundación LQDVI,

hace un repaso a la colaboración entre ambas organizaciones, el valor añadido y diferencial que aporta Emotional Driving a los Congresos de la Fundación o las diferentes ponencias, entre otros contenidos.

Emotional Driving, ha contribuido a la creación y fortalecimiento de un ecosistema de colaboración entre organizaciones y entidades a través de las siguientes acciones:

Fundación SERES

Impulsamos el "Manifiesto por la Seguridad Vial" desarrollado por Fundación SERES, con el apoyo de la Dirección General de Tráfico (DGT) y Boston Consulting Group (BCG), que recoge el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la ONU, concretamente con el ODS 3/3.6, el ODS 11/11.2 y el ODS 17. Con la ratificación del manifiesto, expresamos nuestro compromiso en materia de Seguridad Vial dentro y fuera de nuestra organización para promover diferentes iniciativas con el objetivo común de lograr que el número de víctimas de accidentes de tráfico sea cero.



Fundación Mapfre

Fundación Mapfre celebró a comienzos de 2020 la "Jornada Seguridad vial y ODS: Aplicación de los ODS para la mejora de la seguridad vial", que contó con la participación de Gonvarri en calidad de ponente. El propósito de esta jornada fue presentar y debatir sobre el documento elaborado por la Fundación, en colaboración con varias entidades de prestigio, y dar una visión general de las oportunidades en el área de la seguridad vial, a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.



Semana Europea de la Movilidad 2020

Fruto de su compromiso con la seguridad vial y el uso sostenible del coche, Emotional Driving se adhirió un año más a este programa con objeto de concienciar a sus empleados y al conjunto de la sociedad sobre valores tan importantes como la conducción respetuosa, segura y responsable.

Fraternidad Muprespa

Participó en la III Jornada de Seguridad Vial Laboral “**La seguridad salva-vidas**” organizada por Fraternidad Muprespa cuyo objetivo fue reafirmar la contribución en favor de la creación y establecimiento de alianzas en el territorio de la seguridad vial y compartir buenas prácticas que se están llevando a cabo para reducir la siniestralidad vial.

Emotional Driving intervino en el webinar online titulado “Comunicación y sensibilización en Seguridad Vial Laboral”, explicando su programa de seguridad vial, enfatizando la importancia del ODS 17 y aportando su valor diferencial, haciendo un repaso del recorrido del programa y sus principales consecuciones.

Sernauto

Emotional Driving fue incluida como buena práctica en materia de sostenibilidad y de seguridad vial, en el Libro Blanco ‘**Contribución de la industria de componentes de automoción al desarrollo sostenible. Palancas para impulsar la Agenda 2030**’ de Sernauto. Esta publicación pone en valor las buenas prácticas y las iniciativas con las que los fabricantes de componentes de automoción contribuyen al desarrollo sostenible y a la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

EY

Emotional Driving participó en la jornada de “**onboarding**” de EY en calidad de ponente en un stand virtual. En varias sesiones de entre 15 y 20 minutos, nuevos empleados de reciente incorporación en la “Big Four” tuvieron la ocasión de conocer el programa Emotional Driving.

Premios y reconocimientos

Durante 2020, Emotional Driving ha continuado recibiendo reconocimientos por su labor en materia de seguridad vial.

Enmarcado en la Semana Europea de la Movilidad, la Subdirección General de Calidad del Aire y Medio Ambiente Industrial, perteneciente al Ministerio para la Transición Ecológica, otorgó al proyecto Emotional Driving un diploma en reconocimiento por su implicación en el fomento de la movilidad sostenible.



También ha sido distinguido a nivel local en el Clúster de Automoción de la Comunitat Valenciana, AVIA, catalogando el programa como “proyecto destacado” de las compañías asociadas a la entidad valenciana. AVIA destacó su compromiso por la seguridad de sus empleados respecto a los desplazamientos en vehículo personal y profesional, enfatizando el carácter motivador y positivo que siempre guardan los mensajes y las campañas de Emotional Driving.

Energía

Consumo energético

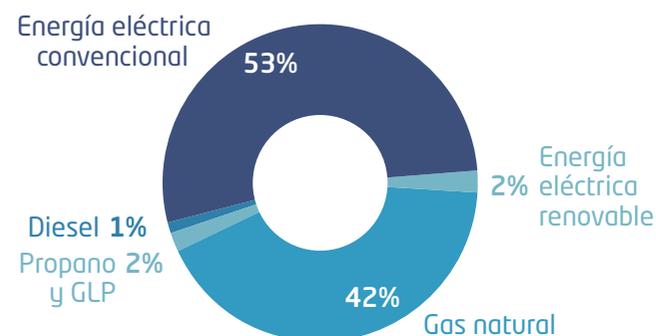
El proceso productivo de Gonvarri es intensivo en consumo energético, principalmente en aquellas fabricas que disponen de procesos de galvanizado y cincado. Por ello, uno de los aspectos principales dentro del sistema de gestión ambiental es la monitorización, reducción y control del consumo energético.

Consumo energético interno

302-1

En 2020 Gonvarri consumió un total de 737.232 GJ de energía. De los cuales, 389.030 GJ proceden del consumo eléctrico convencional y 13.137 GJ proceden de fuentes energéticas certificadas de origen renovable y autoconsumo de energía solar (alcance 2). No se incluyen los 5.293Gj renovables generados en las instalaciones de Navarra y Barcelona, por estar destinados a la venta.

Asimismo, el consumo de combustibles fósiles ascendió a 335.066 GJ de GLP, gas natural, propano y diésel (alcance 1).



| | Electricidad Gj | Electricidad Renovable Gj | Gas Natural Gj | GLP/propano Gj | Diesel Gj |
|--------------|-----------------|---------------------------|----------------|----------------|--------------|
| Alemania | 15.532 | 3.075 | 19.268 | 0 | 921 |
| Argentina | 1.910 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Brasil | 17.369 | 0 | 22.145 | 4.065 | 0 |
| China | 41.219 | 0 | 19.999 | 0 | 1.973 |
| Colombia | 6.495 | 0 | 19.863 | 592 | 17 |
| Dinamarca | 252 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| España | 220.020 | 0 | 130.991 | 1.423 | 3.993 |
| EE.UU. | 20.291 | 0 | 2.452 | 4.347 | 0 |
| Eslovaquia | 11.597 | 0 | 3.035 | 837 | 240 |
| Finlandia | 0 | 835 | 958 | 143 | 0 |
| Holanda | 128 | 0 | 295 | 0 | 0 |
| México | 3.386 | 3.735 | 0 | 1.947 | 1 |
| Noruega | 65 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Polonia | 4.971 | 0 | 3.346 | 0 | 414 |
| Portugal | 6.041 | 0 | 0 | 72 | 201 |
| Reino Unido | 10.341 | 0 | 16.158 | 969 | 0 |
| Rep. Checa | 3.224 | 127 | 3.570 | 0 | 0 |
| Rumanía | 9.726 | 0 | 29.222 | 1.838 | 0 |
| Rusia | 8.348 | 0 | 10.505 | 969 | 282 |
| Suecia | 0 | 5.365 | 0 | 0 | 0 |
| Turquía | 8.117 | 0 | 28.122 | 0 | 231 |
| TOTAL | 389.030 | 13.137 | 309.928 | 16.865 | 8.273 |

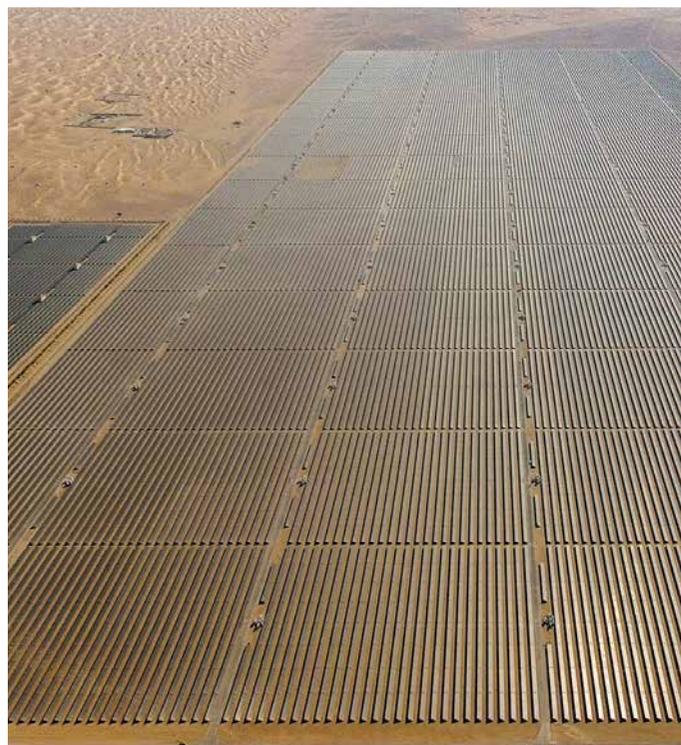
Prácticamente todo el consumo de energía eléctrica en las instalaciones se destina a producción. Solo en torno al 6% del total es consumido en la climatización.



Consumo energético externo

Gonvarri fabrica diferentes 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 2025 se pueda reportar dicha información (302-2).



Fuentes de energía renovable

A continuación, se resumen las principales fuentes energéticas de origen renovable:

- En 2020 compraron el 100% de la energía con certificado de origen renovable la planta de **Finlandia**, así como la fábrica de **GMH Canrena** y el centro de distribución de **GMH** ubicados en **Suecia**, con un total de 6.200 GJ.
- Las fábricas de **Alemania (Thüringen)** y **México** disponen de instalaciones solares fotovoltaicas para autoconsumo.
 - **Alemania (Thüringen)** dispone de una instalación fotovoltaica con una potencia instalada de 756 Kwp que en 2020 generó 854.233 KWh de energía renovable para consumo en la propia instalación
 - **México (Puebla)** dispone de dos instalaciones fotovoltaicas con una potencia instalada de 695 Kwp (398 Gonvauto-1 y 297 Gonvauto-2) que en 2020 generaron 1.037.390 KWh de energía renovable.

Además, se dispone de instalaciones fotovoltaicas destinadas a la venta de energía renovable en Navarra y Barcelona. En el año 2010 se puso en marcha la instalación fotovoltaica de Gonvauto Navarra con una potencia de 541 Kwp y en 2011 se realizaron las instalaciones de Gonvauto Barcelona y Gonvarri Barcelona con una potencia de 713 Kwp y de 562 Kwp respectivamente. La producción anual vendida a terceros de todas ellas asciende a 5.293 GJ.

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 energía (Gj/ton vendida) |
|--------------------|--|
| Alemania | 0,15 |
| Argentina | 0,09 |
| Brasil | 0,09 |
| China | 0,27 |
| Colombia | 1,53 |
| España | 0,17 |
| EEUU | 0,21 |
| Eslovaquia | 0,05 |
| México | 0,05 |
| Polonia | 0,05 |
| Portugal | 0,04 |
| Reino Unido | 0,14 |
| Rumanía | 3,25 |
| Rusia | 0,26 |
| Turquía | 1,05 |
| TOTAL | 0,17 |



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, otros combustibles fósiles, 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:

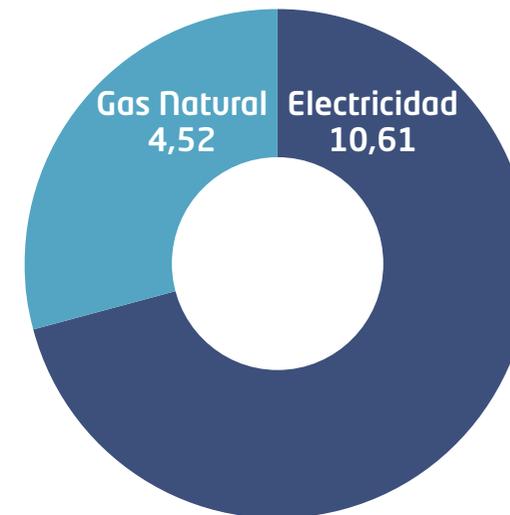
- Realizar un seguimiento detallado de los consumos específicos de las líneas y equipos auxiliares que nos permita detectar posibles desvíos respecto a las líneas base
- Analizar y estudiar los consumos en las instalaciones con el fin de identificar posibilidades de mejora y optimización energética que permitan reducir los costes energéticos.

En lo referente a las medidas de ahorro energético y reducción de toneladas de CO₂ emitidas a atmósfera, seguimos año tras año 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 2020 se implementaron 10 medidas de ahorro energéticos (MAEs) en distintas plantas del grupo, suponiendo un aumento en el ritmo anual de ahorro energético de 1,16 Gwh. Con estas medidas son ya 78 MAEs las que se contabilizan desde que se comenzó con el proyecto, alcanzándose un ritmo de ahorro energético anual de 15,13 Gwh, lo que supone una reducción del consumo energético de Gonvarri superior al 7,5%.

Del total de los ahorros energéticos conseguidos, un 70% corresponde a consumo de electricidad y el 30% restante al consumo de gas natural.



Entre las medidas realizadas en 2020 cabe destacar las dirigidas a reducir los consumos residuales en líneas de proceso y equipos auxiliares, principalmente compresores, iluminación y climatización.

Adicionalmente se han optimizado operaciones de secado, pintura y equipos de climatización y calentamiento de agua ACS.

Cabe también mencionar la realización de auditorías energéticas en todas las plantas de España para cumplimiento del RD56/2016, las cuales han supuesto el estudio y análisis de numerosas posibilidades para la implementación de medidas de ahorro energético durante los próximos años.

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.



Otros proyectos: reducción del consumo de diésel

Además del gas natural, Gonvarri está desarrollando diversas iniciativas que contribuyan a reducir otras emisiones alcance 1, como las derivadas del consumo de diésel. A continuación, se resumen dos iniciativas en las fábricas de Valencia y Colombia, con notables reducciones en este consumo..

Gonvarri Colombia inició en 2017 un proyecto de sustitución paulatina de las grúas Pettibone de 1966 y Pirh Omega de 1979 ambas de alto consumo de diésel. Para ello adquirió puentes grúa de gas natural y montacargas con GLP (propios y en alquiler).

El uso de estas grúas es ya excepcional. Los datos de consumo de diésel en los últimos ejercicios muestran estas reducciones:

| Consumo | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------|--------|--------|--------|-------|
| Total KWh | 46.314 | 25.436 | 19.704 | 4.278 |

Esto supone evitar la emisión de 4 toneladas de CO₂ respecto a 2019 y de 11 toneladas de CO₂ desde el inicio del proyecto.

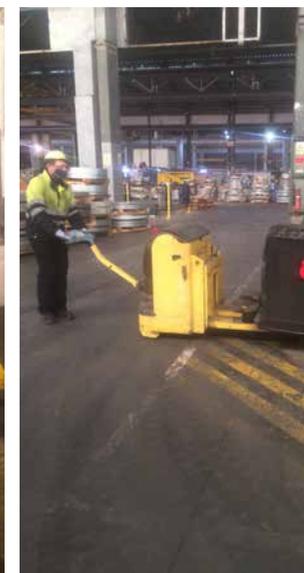


Gonvarri Valencia inició un proyecto de sustitución paulatina de las carretillas diésel por carretillas eléctricas, lo que reduce notablemente el consumo de gasoil.

La reducción en 2020 respecto a 2019 se estima en un 23%, alcanzando un 81% desde el inicio del proyecto (2014).

| Consumo | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|
| Total KWh | 402.351 | 291.904 | 276.225 | 237.976 | 190.506 | 98.038 | 75.105 |

Esto supone evitar la emisión de 6 toneladas de CO₂ respecto a 2019 y de 87 toneladas de CO₂ desde el inicio del proyecto.



Cambio climático

Proyecto Carbon Neutral

En la actualidad los problemas derivados del cambio climático, la escasez de agua y la biodiversidad, son cada vez más relevantes. En Gonvarri Industries aspiramos a cumplir con las demandas del mercado actual y de los grupos de interés, en especial con las que provienen de los principales clientes.

El análisis del entorno y los requisitos de los clientes y empresas del sector muestran una hoja de ruta con un objetivo final "ser neutros en emisiones de carbono" centrándose en el periodo 2030-2050.

Para Gonvarri Industries ser una empresa neutra en carbono implica formar parte de un importante compromiso en la lucha frente al cambio climático, asumiendo una serie de acciones que promuevan y contribuyan a atenuar su impacto. Por ello, definimos y aprobamos el "Plan Carbon Neutral 2030/50" y lo incorporamos en la toma de decisiones, la estrategia comercial, la gestión y el desempeño de la compañía.

Para alcanzar el objetivo "Carbon Neutral", es necesario equilibrar distintas acciones para reducir y compensar aquellas emisiones que no podamos eliminar.

Estas medidas son diversas, ya que incluyen la formación y sensibilización, la innovación y eficiencia, el medio ambiente y la gestión de recursos y residuos, el desarrollo de negocio, entre otros, siempre contando con el apoyo de la alta dirección.

Por ello, este proyecto no debe verse como una iniciativa aislada, sino que se debe integrar en los esfuerzos de sostenibilidad de manera transversal, a través de un equipo de trabajo en el que participen responsables de las distintas áreas corporativas y de fábrica implicadas en cada caso.

Para su seguimiento y medición se crea la figura del "Gobierno Carbon Neutral" estableciendo un "Modelo de gobierno CN" formado por un comité carbón neutral y un equipo operativo, con diversos profesionales que representan las distintas áreas de la compañía con responsabilidad en este proyecto. La comunicación entre el comité, el equipo operativo y los gerentes se realiza periódicamente y de forma bidireccional para el adecuado seguimiento y medición del proyecto.

A continuación, se resumen los principales objetivos del proyecto:

Objetivos 2030

- **Alcance 1** Reducir un 50% de las emisiones de CO₂ derivadas de combustibles fósiles.
- **Alcance 2** Utilizar electricidad 100% renovable en nuestras propias instalaciones.
- **Alcance 3** Disponer de la información y los datos en todas las categorías aplicables.
- **Cadena de suministro** Promover activamente la priorización de suministros con una política carbón neutral.
- **Producto** Informar sobre el impacto de los principales productos.
- Certificar las reducciones alcanzadas (propias y en la cadena de suministro) conforme lo establecido por el **Science Based Targets** - SBTi.
- Comunicar los resultados conforme el **Carbon Disclosure Project** - CdP.

Objetivos 2050

- Ser neutros en emisiones de carbono en los **Alcances 1 y 2**.
- Reducir y compensar las emisiones **Alcance 3**.





Acero en el sector del automóvil 302-5



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

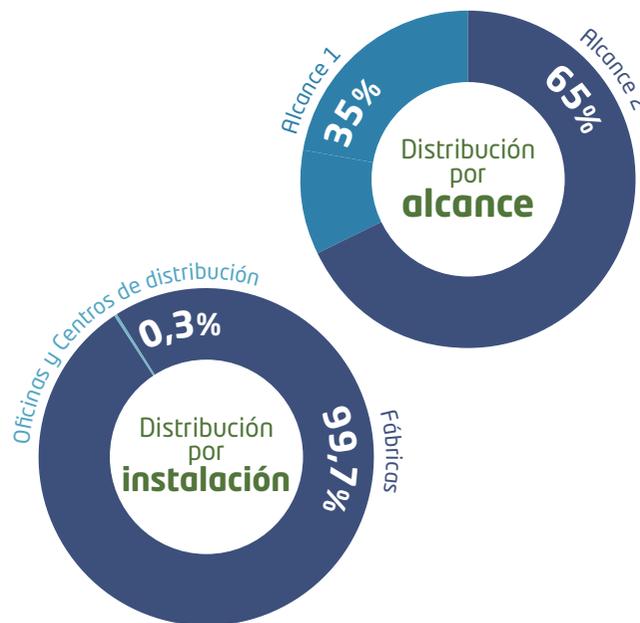
El ODS 13 "Acción por el clima" requiere acciones urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos. Las emisiones de gases de efecto invernadero causadas por las actividades humanas hacen que esta amenaza aumente. De hecho, las emisiones nunca habían sido tan altas.

Midiendo sus emisiones de dióxido de carbono (CO₂), Gonvarri contribuye a mejorar la comunicación de sus impactos y a la recopilación datos específicos con vistas a establecer posibles objetivos de mejora.

Respecto al cálculo de las emisiones de CO₂ sigue el estándar del Green House Gas Protocol (GHG Protocol), tomando como referencia los factores de emisión proporcionados por el IEA 2019 (datos 2017) y en algunos países ratios más actualizados.

Gonvarri Industries a través de su actividad emite a la atmosfera 53.535 toneladas de CO₂ correspondientes a los alcances 1 y 2. Las **emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)** proceden de la quema de combustible en el proceso de producción (gas natural, GLP, propano y diésel) y ascienden a 19.070 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 34.471 toneladas de CO₂.



Respecto a las emisiones indirectas de otras fuentes, consideramos en este alcance las derivadas de los viajes corporativos realizados, que ascienden a un total de 1.818 toneladas de CO₂, y a las emisiones derivadas del desplazamiento de empleados son 25.609 toneladas de CO₂, con un total de 27.428 toneladas de CO₂.

Su distribución se muestra a continuación (305-3):



| | Electricidad tnCO ₂ /año | Gas Natural tnCO ₂ /año | GLP/ propano tnCO ₂ /año | Diesel tnCO ₂ /año |
|--------------|--|---------------------------------------|---|----------------------------------|
| Alemania | 1.040 | 1.081 | 0 | 68 |
| Argentina | 186 | 0 | 0 | 0 |
| Brasil | 492 | 1.242 | 256 | 0 |
| China | 7.133 | 1.122 | 0 | 146 |
| Colombia | 242 | 1.114 | 37 | 1 |
| Dinamarca | 11 | 0 | 0 | 0 |
| España | 16.501 | 7.349 | 90 | 296 |
| EEUU | 2.373 | 138 | 274 | 0 |
| Eslovaquia | 515 | 170 | 53 | 18 |
| Finlandia | 0 | 54 | 9 | 0 |
| Holanda | 16 | 17 | 0 | 0 |
| México | 449 | 0 | 123 | 0 |
| Noruega | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Polonia | 979 | 188 | 0 | 31 |
| Portugal | 602 | 0 | 5 | 15 |
| Reino Unido | 704 | 906 | 61 | 0 |
| Rep. Checa | 448 | 200 | 0 | 0 |
| Rumanía | 927 | 1.639 | 116 | 0 |
| Rusia | 814 | 589 | 40 | 21 |
| Suecia | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Turquía | 1.039 | 1.578 | 0 | 17 |
| TOTAL | 34.471 | 17.387 | 1.064 | 613 |



Emisiones indirectas evitadas

305-5

Estructuras solares

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 la sociedad 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 total, se suministraron estructuras solares para la instalación de 954MW, distribuidos en 10 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 de forma indirecta un total de 98.873 toneladas de CO₂ en el ejercicio 2020.



Eficiencia energética

En 2020 se implementaron 10 medidas de ahorro energéticas (MAEs) en distintas plantas del grupo, suponiendo un aumento en el ritmo anual de ahorro energético de 1,16 Gwh.

Con estas medidas son ya 78 MAEs las que se contabilizan desde que se comenzó con el proyecto, alcanzándose un ritmo de ahorro energético anual de 15,13 Gwh, lo que supone una reducción del consumo energético de Gonvarri superior al 7,5%. Con ello se estima la reducción de 937 toneladas de CO₂/año en alcance 1 y 2.947 toneladas de CO₂/año en alcance 2.

Compra de energía de origen renovable y PPAs

Las instalaciones de Suecia y las plantas de Finlandia y Canrena (Suecia) compran el 100% de su energía de fuentes de origen renovables. Con ello, se evitó la emisión de 44 toneladas de CO₂/año.

Fuentes de energía renovable (autoconsumo)

A través de la energía solar auto consumida en las fábricas Puebla (México) y Thüringen (Alemania) se evitó la emisión de 701 toneladas de CO₂ (206 toneladas de CO₂/año en Alemania y 495 toneladas de CO₂/año en México).

Otros (aeroterminia)

GMH Kredit instaló un sistema de bombas agua-aire "aeroterminia" en las áreas IX y X de la fábrica, para la calefacción y el agua caliente de las oficinas y las zonas sociales (vestuarios, duchas), que por sus características se considera aeroterminia de origen renovable.

El consumo de energía renovable en el año de referencia fue en el área IX de 10.585 kWh y en el área X de 24.710 kWh, es decir, un total de 35.295 kWh. Con ello, se evitó la emisión de 18 toneladas de CO₂/año.

Generación de energía renovable (venta a terceros)

La energía solar generada y vendida en las instalaciones de Gonvauto Navarra, Gonvauto Barcelona y Gonvarri Barcelona supone 397 toneladas de CO₂ evitadas de forma indirecta.

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 las 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 emisiones (tCO ₂ /ton vendida) |
|--------------|---|
| Alemania | 0,008 |
| Argentina | 0,009 |
| Brasil | 0,004 |
| China | 0,036 |
| Colombia | 0,079 |
| España | 0,011 |
| EE.UU. | 0,022 |
| Eslovaquia | 0,003 |
| México | 0,003 |
| Polonia | 0,007 |
| Portugal | 0,004 |
| Reino Unido | 0,008 |
| Rumanía | 0,214 |
| Rusia | 0,019 |
| Turquía | 0,076 |
| TOTAL | 0,01 |

Emisiones derivadas de otras fuentes ³⁰⁵⁻⁷

³⁰⁵⁻⁷

Respecto a las emisiones derivadas de otras fuentes, en nuestra actividad son pocas y puntuales, ya que la mayoría de las fábricas no están sometidas a controles reglamentarios. Afecta principalmente a aquellas fábricas 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.

A continuación, resumimos las principales emisiones:

| | Burgos | Hiasa | Tarragona | China |
|----------------------|---------|-------|-----------|--------|
| NOx (Kg) | 1.706 | 1.311 | 316,25 | 186,00 |
| SO ₂ (Kg) | - | - | 9,49 | 9,20 |
| CO (Kg) | 534 | 1.414 | 4,43 | - |
| CO ₂ (Kg) | 758.033 | - | - | - |
| Partículas (MP) (Kg) | 38 | 1.857 | - | - |
| HCl (Kg) | 1,72 | 1.317 | 30,41 | - |

Respecto a la información relativa a emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (305-6), indicar que no es un impacto significativo ya que solo esta presente en las oficinas de algunas fábricas. En 2020 se registro una recarga de 3 kilos de R22 en Gonvauto Puebla (México), lo que equivale a la emisión de 5 toneladas de CO₂.

Cambio Cultural & Digital WorkPlace 2019-2021

En 2019 dio comienzo el proyecto “**Digital WorkPlace**” con el objetivo de adoptar la tecnología Microsoft y de ofrecer a los empleados las herramientas de trabajo de Office 365 para continuar avanzando en la transformación digital de la compañía. El proyecto está alineado con el ODS 9 y la estrategia de Gonvarri en innovación y digitalización.

Se trata de 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.

En la primera fase desarrollada en 2019, se procedió a la integración de las herramientas de Outlook, OneDrive y SharePoint en la plataforma Office 365, permitiendo a los empleados de la compañía trabajar de forma mucho más ágil, rápida, cómoda y eficiente. En el ejercicio 2020 se presentaron e integraron las nuevas herramientas: Teams, Planner, Stream y Forms.

Todas estas iniciativas de Digital WorkPlace permitieron a los profesionales que desarrollan su actividad en oficinas desempeñar de su trabajo en el complicado contexto de aislamiento social derivado de la pandemia de COVID-19. Así pues, estas herramientas potenciaron la digitalización y la conectividad entre empleados.

La dificultad de reunirse y desplazarse modificó la realización de algunas actividades previstas, adaptándolas a las nuevas circunstancias, para continuar avanzando en el proyecto de digitalización. Entre las actuaciones realizadas en el ejercicio 2020, destacamos las siguientes:

Nueva Sala Teams Gonvarri Madrid



Aprovechando las ventajas de las herramientas Office 365 y reforzando la adopción de Digital WorkPlace, Gonvarri habilitó un espacio en las oficinas corporativas de Madrid que se convierte en su nuevo centro de formaciones y reuniones en remoto.

Cuenta con una cámara central y micrófonos ubicados en el techo, que graban con nitidez las intervenciones de los ponentes y asistentes desde la sala, retransmitiendo desde Teams para los participantes que se unen en remoto desde sus propios dispositivos. Además, la sala cuenta con dos monitores de 82” ubicados en la pared capaces de mostrar simultáneamente las presentaciones, a los ponentes en remoto y otros contenidos,

creando así un entorno colaborativo y digital, e impulsando la eficiencia y el trabajo en equipo.

Para su inauguración se contó con la presencia de la presidenta de Microsoft España, acompañada de parte de su equipo, que disfrutó de una agradable jornada con varios representantes de la dirección de Gonvarri Industries. Los equipos de Comunicación y Sistemas participaron vía Teams en esta celebración y tuvieron la ocasión de compartir los retos a los que se han enfrentado en el proyecto de adopción de Digital WorkPlace y los beneficios que han obtenido de las nuevas herramientas Office 365.



Workshops en oficinas y fábricas

Durante el primer trimestre de 2020, previo al confinamiento provocado por el COVID-19, se dio continuidad a la celebración de workshops en las oficinas y fábricas de Reino Unido (Gonvarri) para motivar y formar a los empleados de forma amena, lúdica y distendida

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.

1. 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**;
2. realizaron propuestas sobre las características que les gustaría encontrar en relación con las nuevas herramientas digitales a su paso por el **stand de Eficiencia**;
3. experimentaron la coedición de trabajo en el **stand de Colaboración**;
4. se hicieron selfies y descubrieron nuevas características de la App móvil en el **stand de Compromiso**;
5. y abordaron la nueva Intranet y la visión "Work anytime, anywhere" en el **stand de Cloud**.





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 vídeos cortos, nos explican en forma de casos prácticos aspectos puntuales sobre las ventajas de las nuevas herramientas en el día a día.

Gonvarri 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.

Cursos formativos

Cursos e-learning sobre las nuevas herramientas presentadas que constan de descripciones, detalle de sus funciones de uso y ventajas.

Gamificación

App Móvil - DWP Challenge: plataforma abierta para los profesionales de la organización, tanto a nivel nacional como internacional, que potenció la formación en las herramientas de Office 365 en un formato lúdico tipo quiz: pregunta-respuesta y multiple choice. Con ello, los empleados aprendieron compitiendo entre ellos y retándose a través de la App corporativa.



Teams - Digital Champions League

Los Champions de los diferentes departamentos corporativos y fábricas de la compañía, participaron en una iniciativa formativa a través de la aplicación TeamsChamp de Microsoft Teams. Esta herramienta ayuda a introducir la gamificación en los procesos de adopción de Office 365 y mejora su uso y activación. La acción no requirió a los Champions participantes ningún esfuerzo adicional más allá del uso diario de las herramientas de Office 365 presentadas desde el inicio del proyecto de adopción.



Datos destacados

- + Conocimiento
- +15 países participantes
- + 300 empleados participantes
- + Formación
- + 3.5M de puntos conseguidos
- + 44h de juego
- + Digitalización
- + 35.000 respuestas



Datos destacados

- + Eficiencia
- + Motivación
- + 15 países participantes
- + Digitalización
- + Colaboración
- + 100 empleados participantes
- + 110.000 mensajes de chats en Teams
- + 640.000 acciones en SharePoint y OneDrive
- + 11.000 participantes en llamadas de Teams





Digital Workplace Hub Otros

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 Gonvarri Academy, los consejos, el calendario, el acceso a la Red de Digital Champions y el feedback, entre otros.



Guías formativas de referencia de Teams, Planner, Stream y Forms

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 Teams, Planner, Stream y Forms.

Encuesta de satisfacción

Encuesta para conocer la opinión sobre los materiales y acciones disponibles sobre Teams, Planner, Stream y Forms.

Digital WorkPlace pieza clave para afrontar la pandemia de COVID-19

La satisfactoria y eficaz capacidad de respuesta de los profesionales de Gonvarri Industries ante la pandemia de COVID-19 en materia de conectividad y desempeño laboral, constató la decidida apuesta de la compañía por la transformación digital y la adopción de las nuevas herramientas de Office 365.



Teams

Herramienta presentada en el Q1 de 2020 registra una media mensual de 13.500 videollamadas y alrededor de 350.000 mensajes de chats, tanto con internos como con externos (información correspondiente a los meses de octubre a diciembre de 2020).



SharePoint

Plataforma de colaboración empresarial que se emplea en la compañía desde 2019, ha visto multiplicado su uso por parte de los empleados en 2020 con respecto a 2019.

2019

- 9 archivos compartidos con externos / mes
- 198,33 archivos compartidos con internos / mes
- 50.129 archivos sincronizados
- 30.064 archivos vistos/modificados

2020

- 18 archivos compartidos con externos / mes (x2 respecto a 2019)
- 614 archivos compartidos con internos / mes (x3 respecto a 2019)
- 247.041 archivos sincronizados (x5 respecto a 2019)
- 98.960 archivos vistos/modificados (más de x3 respecto a 2019)



OneDrive

Servicio de alojamiento de archivos que se emplea en la compañía desde 2019, ha visto multiplicado su uso por parte de los empleados en 2020 con respecto a 2019.

2019

- 719 accesos por dueño documento y terceros / mes
- 23 archivos compartidos con externos / mes
- 444 archivos compartidos con internos / mes
- 426.406 archivos sincronizados
- 60.321 archivos vistos/modificados

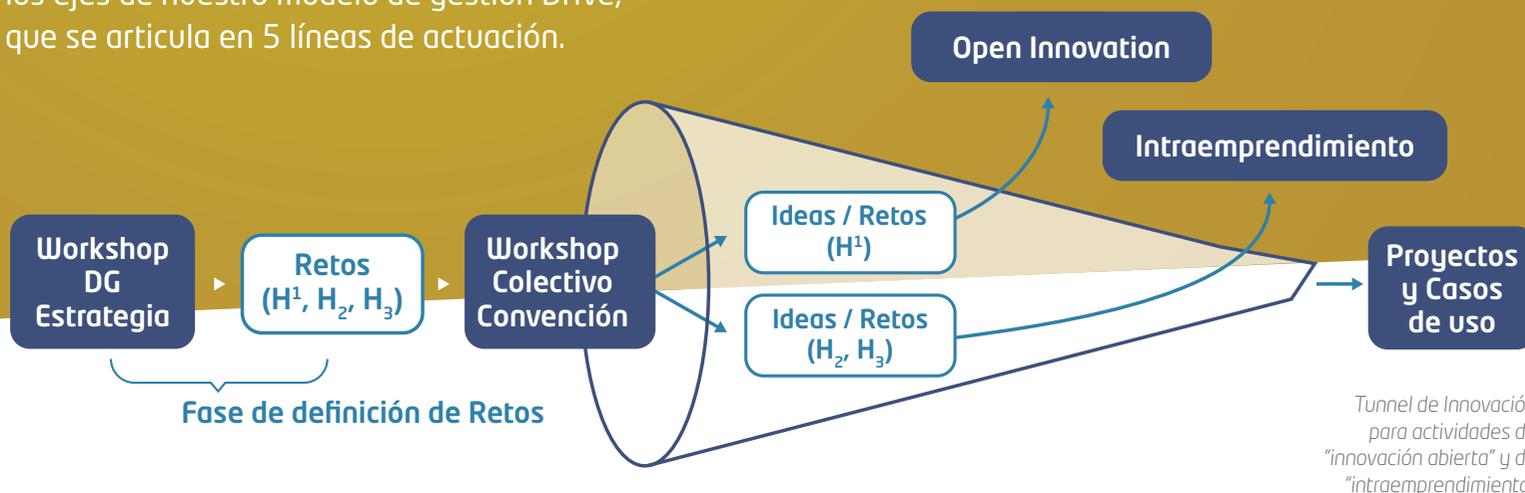
2020

- 1.810 accesos dueño documento y terceros / mes (más de x2 respecto a 2019)
- 63 archivos compartidos con internos / mes (casi x3 respecto a 2019)
- 1.238 archivos compartidos con externos / mes (casi x3 respecto a 2019)
- 386.797 archivos sincronizados (algo menos que respecto a 2019)
- 92.854 archivos vistos/modificados (x1.5 respecto a 2019)



Innovación

La innovación es un aspecto clave y uno de los ejes de nuestro modelo de gestión Drive, que se articula en 5 líneas de actuación.



Modelo de innovación

La estandarización del Modelo potencia los resultados de las ideas innovadoras

Durante el año 2020 se reforzó la idea de un Modelo de Innovación más inclusivo, en el que todas las áreas se han ido involucrando en la propuesta de ideas innovadoras.

Para ello, se consolidó el flujo de gestión de ideas, iniciativas y proyectos de innovación, definiendo y estandarizando la manera en cómo se conceptualizan las ideas, así como las responsabilidades en el desarrollo de los proyectos asociados a ellas.

Así mismo se definió un modelo de "intraemprendimiento" e "innovación abierta", con el que se propicia la participación tanto de los miembros de la Dirección General de Estrategia, como del Equipo de Dirección de Gonvarri, personalizado en los componentes del Leadership Meeting 2020, basado en el Modelo de Funnel de Innovación.



Cultura de innovación

La comunicación y el empoderamiento de nuestros creativos, como base fundamental del cambio cultural de la Compañía.

En un año en el que la pandemia ha influido tanto en nuestra forma de ver la vida, como en la de trabajar, las herramientas digitales (DWP) suponen un salto cualitativo en la transformación digital.

El desarrollo e implantación del Plan de Comunicación ha sido vital para acompasar dicha transformación, a través de diferentes iniciativas.

e-GATE

Aprovechando los materiales didácticos desarrollados dentro del Programa GATE (Gonvarri Advanced TEchnologies) del año 2019, y sobre la base de la plataforma digital Gonvarri Academy, se elaboró el itinerario formativo e-GATE, accesible a todos los técnicos de la Compañía, en el que se incluyen los cursos del GATE, como son IOT, Cyberseguridad, Gestión Ágil de Proyectos, etc.

Webinars

El Plan contempla el desarrollo de webinars tecnológicos en los que el Departamento de Innovación explica los Casos de Uso del proyecto Gonvarri 4.0 y los resultados obtenidos tras la ejecución de los mismos. Dichos webinars son grabados y quedan a disposición de todo el grupo Gonvarri.



Esquema de las iniciativas de comunicación de innovación

Innovation Days

De los Innovation Days programados, debido a la pandemia, sólo se ha podido llevar a cabo de forma aislada alguno de ellos, como el de Fabricación Aditiva, o el de Composites con Fibra de Carbono.

Blog Innovación en LTC

Una de las iniciativas de este año fue el "Blog de Innovación", gracias a la elevada conectividad de todo el equipo de Gonvarri debido a la pandemia.



Noticia del Blog sobre la participación en Mesa Redonda de Innovación

Sistema de Vigilancia Tecnológica INNGUMA

Para facilitar el acceso a la información y documentación técnica y de mercado, durante el año 2020 se ha comenzado a utilizar un Sistema de Vigilancia Tecnológica (INNGUMA), que permite que el Departamento de Innovación esté al día en las nuevas tecnologías, y pueda centralizar la accesibilidad a los diferentes grupos de interés del Grupo a las noticias relevantes desde el punto de vista tecnológico.



Newsletters de la Plataforma INNGUMA de Vigilancia Tecnológica



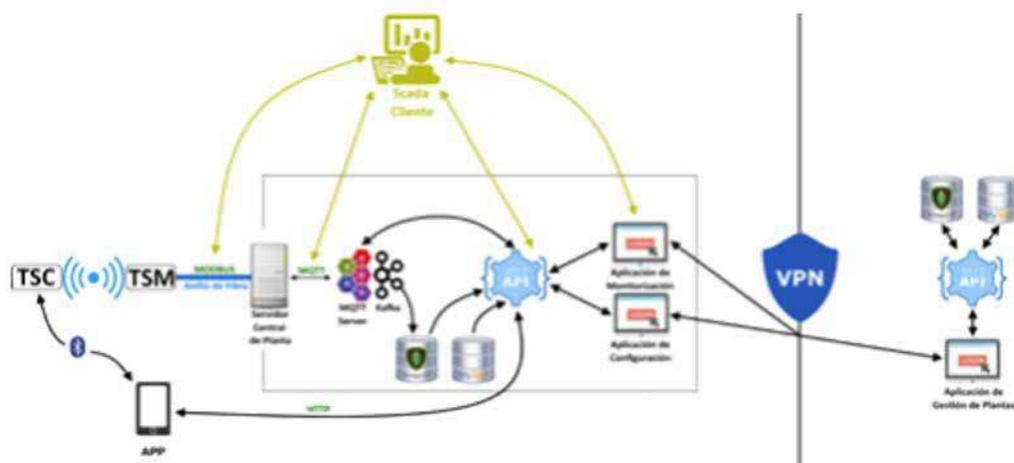
Innovación en producto

La orientación al desarrollo de producto sostenible nos hace más competitivos, y nos permite acceder a nuevos mercados

Entre las motivaciones para la innovación en producto no sólo se encuentra la sostenibilidad, sino también la incorporación de valor añadido al producto final, basado en la sensórica y en los nuevos servicios asociados al producto.

Solar Steel

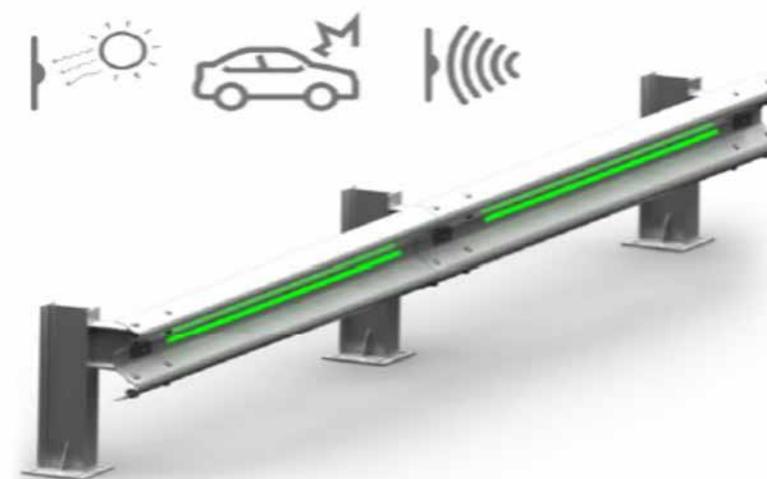
Uno de los pilares de la nueva oferta de productos/ servicios en el ámbito del producto solar es el desarrollo de un Sistema de Monitorización del estado de las estructuras solares de los clientes, incorporando la sensórica y la digitalización a los productos ofertados, y convirtiéndolo en información para la toma de decisiones del cliente.



Esquema del sistema de control de estructura solar basada en elementos IoT

Road Steel

Una vez desarrollados productos de altas prestaciones orientados a aumentar los estándares de seguridad en barrera de carretera, como la Trionda S4-TL4Π o el Smart Rail H2 y H2R, el esfuerzo de la actividad de innovación se ha centrado en incorporar nuevos elementos de sensórica en la infraestructura. Así, se han planteado proyectos como la barrera móvil conectada o el captafaros digital.



Ejemplo de barrera sensorizada y conectada



Steel Construction

En colaboración con proveedores tecnológicos especializados en sensórica, durante el ejercicio 2020 se han desarrollado soluciones en el ámbito de las smart cities, como puede ser la "smart pool", en la que se incorporan nuevas funcionalidades tales como la adaptación de la intensidad lumínica, la monitorización del tráfico o el control de la calidad del aire.



Automotive

Gonvauto Asturias, en colaboración con Flinsa, continúa el desarrollo de proyectos como el TAARSA, con el que se pretenden mejorar las condiciones de soldadura y homogeneizar la calidad del acero en cada tubo fabricado.



FLINSA, beneficiaria de una concesión por parte del CDTI para un proyecto de I+D



Bajo la línea de negocio Gonvarri Precision Tubes, Flinsa ha sido beneficiaria de una concesión parcialmente reembolsable por parte del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) de hasta 273 K€, lo que supone un total del 65,95% sobre el presupuesto total aceptado de 414,5 K€, con duración hasta el 31/12/21.

Esta ayuda está destinada al proyecto denominado "Desarrollo de nuevos tubos de acero inoxidable con alto valor tecnológico para sector automoción mediante tecnología de soldadura láser de CO₂".

El objetivo estratégico del proyecto es conseguir mediante el desarrollo de una nueva gama de tubos de alto valor añadido y tecnológico, aumentar la cuota de mercado actual de los tubos de sistema de escape, fortaleciendo la presencia de Flinsa en el sector de la automoción tanto a nivel nacional como internacional.



Proyecto de I+D+I: introducción de aceros AHSS en amortiguadores. AHSS - shock absorber



Proyecto en cooperación con 3 empresas: una multinacional especialista en sistemas de control de emisiones y suspensión para el automóvil, FLINSA (Ibi, Alicante) productor de fleje laminado en frío y de tubo soldado de alta precisión a partir de fleje y una pyme fabricante de piezas para automoción y diversos sectores mediante estampación, embutición y soldadura.

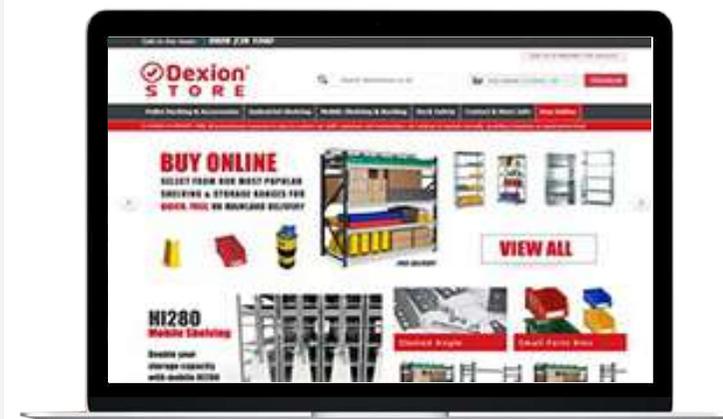
El objetivo general del proyecto es desarrollar una nueva gama de amortiguadores mediante aceros de alto límite elástico (AHSS: Advanced High Strength Steels) de cara a lograr aligerar el peso en un 10 % (un 20 % en los componentes objeto del proyecto: tubo exterior, asiento muelle y abrazaderas), incrementando su resistencia, a un coste competitivo y cumpliendo

las especificaciones técnicas presentes y futuras de los grandes fabricantes del sector.

FLINSA aporta su saber-hacer en el campo de los Aceros Avanzados de Alto Límite Elástico (AHSS) aplicados al sector de automoción. En este proyecto FLINSA ha contribuido a reforzar la investigación del comportamiento de los materiales AHSS en los elementos estructurales del vehículo, y en concreto para abordar la aplicación en los elementos estructurales del amortiguador. Los resultados de este proyecto nos aportaran una diversificación mayor dentro del sector de automoción.

El proyecto, con una duración de 24 meses, concluyó en 2020.

Gonvarri Material Handling (GMH) se enorgullece de anunciar la adquisición de la empresa británica Complete Storage & Interiors Ltd (CSI)



Siguiendo con el proceso de digitalización de la Compañía, con la adquisición este año de "GMH Complete Storage & Interiors Ltd" (CSI) se incrementan las capacidades comerciales a través de canales innovadores basados en herramientas e-commerce.

CSI aporta un modelo de negocio innovador, con un servicio de rápida entrega con un enfoque digital y es una de las bases sobre la que se sustentará el desarrollo de una plataforma e-commerce que en el futuro dará servicio a las diferentes líneas de negocio del Grupo.



Innovación en proceso

La eficiencia y la calidad, como los drivers fundamentales de la Innovación en proceso

Entre las motivaciones para la innovación en producto no sólo se encuentra la sostenibilidad, sino también la incorporación de valor añadido al producto final, basado en la sensórica y en los nuevos servicios asociados al producto.

Fabricación aditiva

En el año 2020 Addimen ha adquirido una nueva impresora 3D que procesa plásticos técnicos, de la marca italiana 3NTR.

Gracias a esta línea, Addimen complementa su oferta de productos y servicios al poder fabricar piezas y utillajes en materiales rígidos como el ABS, Nylon con y sin refuerzo de carbono, y se podrán procesar materiales flexibles como el poliuretano termoplástico (TPU).

El modelo A2 de 3NTR tiene un gran volumen de trabajo, lo que posibilita trabajar con piezas grandes o decenas de elementos pequeños.



Impresora 3D de polímero



En relación con la actividad impresión 3D en metal, sigue en marcha el proyecto ADDIMOLD, en el cual se 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.



Por otra parte, se han desarrollado nuevas capacidades para acceder a clientes de inyección de plástico, ampliando el alcance de los servicios de ingeniería a ofertar.

Trazabilidad unitaria

Durante el año 2020 se inició un proyecto de codesarrollo con Gestamp, orientado a conseguir la trazabilidad unitaria por pieza.

Con este proyecto se pretende obtener información de proceso y asociarla a cada pieza (concretamente, propiedades mecánicas), lo cual permitirá que el cliente pueda ajustar de forma precisa los parámetros de proceso en sus líneas productivas.



Sistema de control de espesor, propiedades mecánicas y marcación láser



Innovación Gonvarri 4.0

La digitalización de los medios productivos, base de la mejora en el control de procesos y en la calidad de producto

Durante este período se siguen desarrollando diferentes casos de uso, los cuales se plantean como referencia para futuras implantaciones en las plantas del grupo.

Almacén digital de producto terminado

Esta iniciativa tecnológica, cuya prueba de concepto se desarrolló durante el año 2020, tiene como finalidad facilitar el control y gestión del proceso de inventario, así como conocer la disponibilidad de plataformas metálicas en la planta, mediante el empleo de "tags RFID" para geolocalizarlas en las diferentes zonas de almacenamiento definidas.



Etiquetado de plataformas y sistema de detección de plataformas en puertas de acceso

Alertas de seguridad en carretillas

Esta iniciativa tecnológica, cuya prueba de concepto se desarrolló durante el año 2020, tiene como finalidad facilitar el control y gestión del proceso de inventario, así como conocer la disponibilidad de plataformas metálicas en la planta, mediante el empleo de "tags RFID" para geolocalizarlas en las diferentes zonas de almacenamiento definidas.



Descripción sistema de alertas en carretillas



Modelo de Cumplimiento

En el entorno actual de globalización, es fundamental la identificación, clasificación, monitorización, gestión y control de los riesgos a los que nos enfrentamos para un crecimiento sostenible.

Auditoría interna y cumplimiento 205-1 y 205-2

El "Modelo de cumplimiento", tiene como objetivo mantener 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.

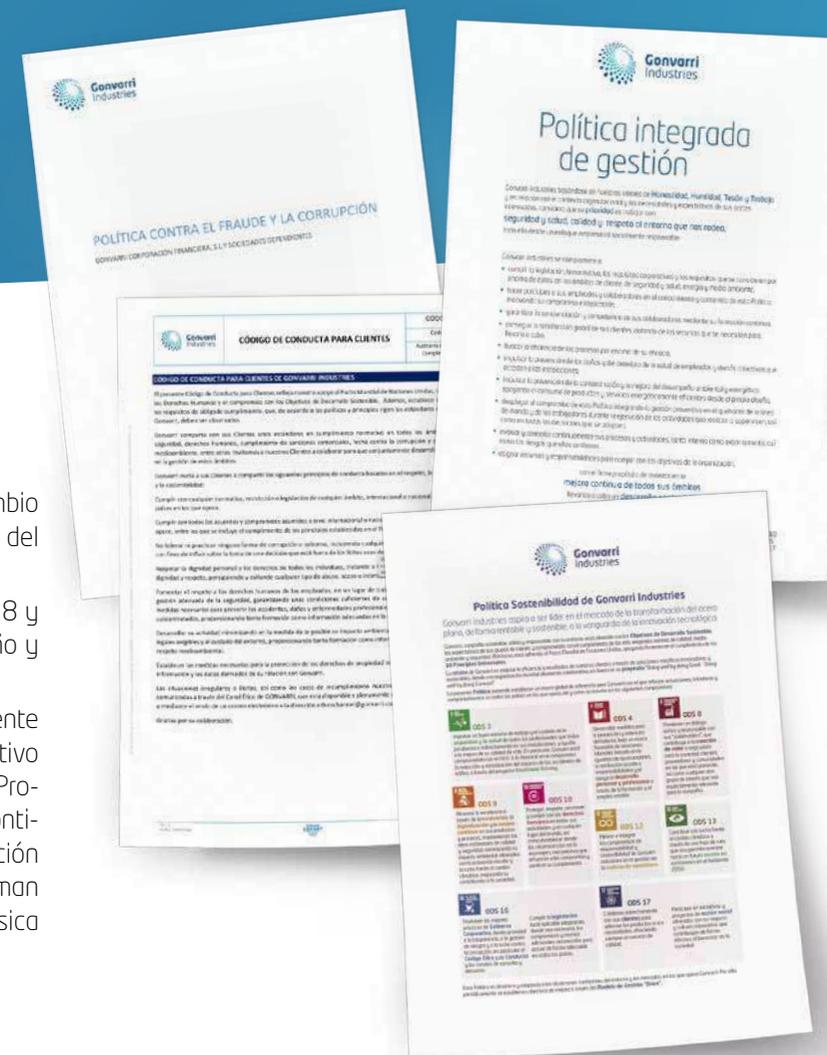
El Programa de Cumplimiento está liderado por el área de Auditoría Interna junto con el Comité de Cumplimiento y las distintas áreas de Gonvarri para actualizar y preparar la Normativa Interna aplicable al Modelo. En el Estatuto de Auditoría Interna se definen las funciones, competencia, responsabilidades 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 de su implantación entramos en un proceso recurrente de detección y gestión de riesgos de cumplimiento normativo y la monitorización, supervisión, actualización y mejora del Programa de Cumplimiento implantado. Adicionalmente, se continúa con los esfuerzos de difusión, formación y la comunicación del Programa de Cumplimiento y las políticas que lo conforman que se mantendrán de manera continuada como parte básica del propio Modelo.



Todos los aspectos y riesgos derivados de cualquier forma de corrupción se implantan de forma global en las oficinas, centros de distribución y fábricas del Grupo Gonvarri conforme al modelo y las políticas aprobadas a tal efecto.

En este ámbito el 87% del grupo analiza sus riesgos de corrupción, donde el 75% utiliza el modelo de Gonvarri y el 12% restante un modelo propio (Brasil y Gonvama). Las instalaciones adquiridas en 2020 están en periodo de implantación (6%) y queda pendiente el 7% restante (205-1).

En 2020 se procedió a aprobar nuevas normas relacionadas principalmente con la gestión en materia de RRHH, como por ejemplo: la Política de Inducción, la Política de Formación, la Política de Selección y el Procedimiento de altas, bajas y cambio de puestos, la Política de gestión de nóminas y la Política de gestión de desempeño. Además, se actualizó el Manual Corporativo de Precios de Transferencia.

Quiero destacar que en el primer trimestre de 2021 se aprobó una nueva versión de la Política de sostenibilidad adaptada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En cuanto a la Protección de Datos de Carácter Personal en el Ámbito de la Unión Europea se han recibido 40 consultas de diversa naturaleza y complejidad. No se han recibido ni detectado incidentes de seguridad y se han recibido 2 peticiones de gestión de derechos de los interesados.

Una vez implantados los procedimientos relacionados con la Protección de Datos de Carácter Personal adaptados a las diversas normativas locales que se están desarrollando en los distintos países en que el Grupo tiene presencia, se continua con el proceso de gestión recurrente de los mismos.

Una vez implantado el modelo de cumplimiento y las normas internas que lo conforman, se da continuidad al plan de difusión, comunicación y formación.

✓ 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.

Adicionalmente y junto al Código Ético, se desarrollan diversas normativas internas que detallan y despliegan nuestros valores y principios, en cada una de las áreas de interés. Estas se actualizan y reportan anualmente en las sucesivas memorias de sostenibilidad.

El Comité de Cumplimiento, a través de los Canales Éticos, son los garantes de recibir y dar respuesta a cualesquiera de las situaciones indebidas, dudas, consultas o malas prácticas manifestadas y aplicar las medidas legales o disciplinarias adecuadas. Además, anualmente ejecutaran 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.

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 enero de 2018.

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:



WhatsApp
+34 679 981 922



APP
APP Gonvarri. IOs & Android



Aplicación web
<https://gonvarri.i2ethics.com>



Correo electrónico
ethicschannel@gonvarri.com



Correo ordinario
Att./ Comité de Cumplimiento
C. Embajadores, 458. 28053 Madrid

- Formulario a través de <https://gonvarri.i2-ethics.com>, también accesible desde la intranet del Grupo, en la página web del Grupo <http://www.gonvarri.com> y el resto de páginas de las compañías que lo conforman.
- Correo electrónico: ethicschannel@gonvarri.com
- Correo ordinario con la dirección: Auditoría Interna y Cumplimiento C/Embajadores s/n. 28053 Madrid.
- A través de Whatsapp Wechat o contacto telefónico en el número +34 679 98 19 22

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.

Concienciación y formación 412-2

En 2018 se inició la formación sobre el Código Ético y del Canal Ético, como piezas principales del Modelo de Cumplimiento.

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.

Desde su inicio se han inscrito 3.680 profesionales activos (646 más que en 2019), de los cuales 3.009 han finalizado el curso (577 más que en 2019). Esto supone en torno a 50.000 horas de formación desde su inicio y un total de 865 horas estimadas en 2020. No se incluyen los empleados de aquellas compañías con control compartido en las que existen modelos de cumplimiento independientes.

En 2020 se lanzaron dos nuevas formaciones online obligatorias que desarrollan la guía de prevención del acoso y la guía de aceptación de regalos y compromisos. En total finalizaron la formación 1.698 empleados (1.132 y 566 empleados respectivamente), lo que supone 330 horas de formación adicionales.

Esta formación incluye aspectos generales sobre derechos humanos y anticorrupción. Con el fin de reforzar la formación en estas materias, en 2021 se aprobó un curso obligatorio en materia de **"Fraude y corrupción"**, para todos los empleados (205-2).

Además, este año se inició un plan integral individualizado de formación en Cumplimiento, en función de la posición, departamento y las tareas que cada empleado desempeña, a través de un itinerario formativo específico de cumplimiento individualizado.



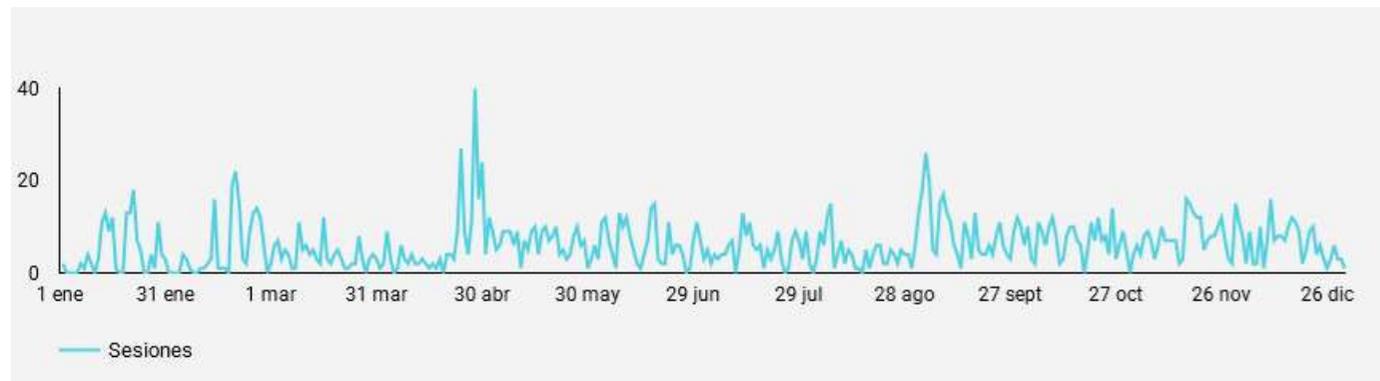
Denuncias y litigios en curso

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.

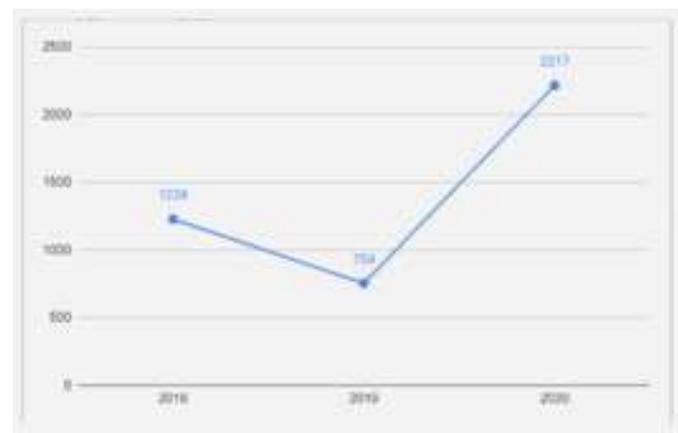
El Canal Ético está disponible en 18 idiomas diferentes, para que sea accesible por todos los potenciales usuarios alrededor del mundo.

Durante el periodo bajo análisis se registraron 2.217 visitas al canal ético, un 194% más que el año anterior (754 en 2019 y 1.228 visitas en 2018).

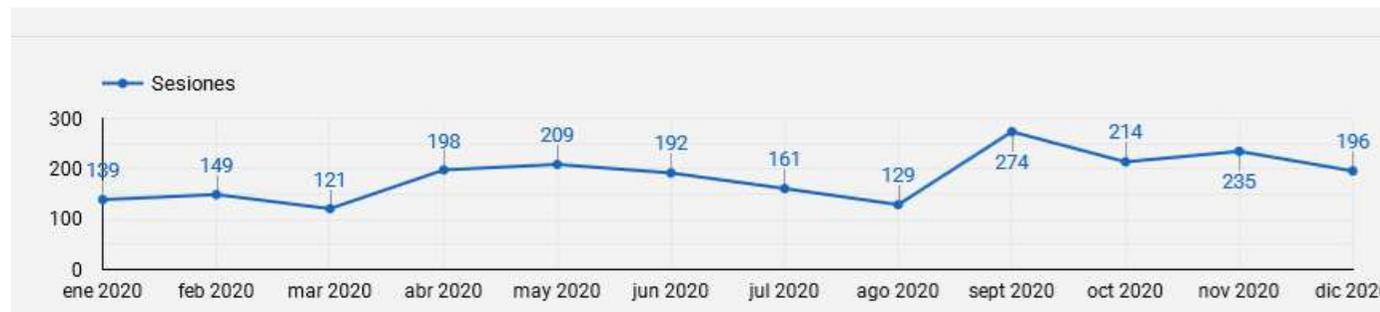
Evolución visitas diarias 2020



Evolución visitas desde el inicio del proyecto



Evolución visitas mensuales año 2020



Se recibieron visitas de 50 países diferentes, aunque la mayoría de los accesos fueron desde España (53%), seguida de China, Turquía y Alemania.



Origen de los accesos

| País | Sesiones | Número de páginas vistas |
|--------------------|----------|--------------------------|
| 1. Spain | 1.190 | |
| 2. China | 197 | |
| 3. Turkey | 164 | |
| 4. Germany | 103 | |
| 5. Japan | 65 | |
| 6. Portugal | 61 | |
| 7. United States | 57 | |
| 8. Finland | 41 | |
| 9. Netherlands | 32 | |
| 10. Mexico | 31 | |
| 11. France | 30 | |
| 12. Argentina | 29 | |
| 13. Poland | 25 | |
| 14. Austria | 25 | |
| 15. Colombia | 23 | |
| 16. Russia | 17 | |
| 17. Brazil | 16 | |
| 18. United Kingdom | 14 | |
| 19. Italy | 10 | |
| 20. Romania | 8 | |
| 21. Sweden | 7 | |
| 22. Czechia | 7 | |
| 23. India | 5 | |
| 24. South Africa | 4 | |
| 25. Ireland | 4 | |
| 26. Qatar | 3 | |
| 27. Algeria | 3 | |
| 28. Kosovo | 3 | |
| 29. Switzerland | 3 | |

El canal web fue el preferido de los denunciantes con un 72% del total, seguido por las denuncias directas recibidas por los tramitadores, con un 17%.

El método más utilizado para acceder al canal web es de forma directa, con un 51% de los accesos, seguido por el acceso a través de la intranet Leading the Change, con un 15%.

Canal de entrada de las denuncias recibidas

| Canal de entrada de denuncias | Denuncias recibidas 2020 | Denuncias recibidas 2019 | Variación 2020 vs 2019 |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------|
| Canal web | 26 | 2 | 24 |
| Email | 4 | 6 | -2 |
| Call Back | 0 | 1 | -1 |
| Entrada manual | 6 | 4 | 2 |

El tiempo que ha estado el canal disponible y en línea (SLA -Service Level Agreement) durante el año 2020 ha sido de un 99,997%.



En 2020 se han recibido treinta y seis denuncias validas en el canal ético de Gonvarri, estando diez pendientes de resolución a la fecha.

Esto supone una variación positiva en relación con las denuncias recibidas, que respecto al año 2019 es de +24 (+ 200%), lo que muestra la importancia de la comunicación, difusión y formación sobre el Código Ético y el canal de denuncia.

A continuación, se muestra su desglose por tipo:

| Categoría | Actual | % | Pendientes resolución |
|----------------------|--------|------|-----------------------|
| Acoso | 3 | 8,3 | 2 |
| Competencia leal | 1 | 2,8 | |
| Conflicto de interés | 1 | 2,8 | |
| Corrupción y soborno | 3 | 8,3 | 1 |
| Empleo forzado | 9 | 25,0 | |
| Fraude | 1 | 2,8 | 1 |
| Impacto ambiental | 1 | 2,8 | 1 |
| Información e imagen | 1 | 2,8 | |
| Seguridad y salud | 6 | 16,7 | |
| Otros | 10 | 27,8 | 5 |

Cinco de las denuncias se resolvieron con medidas disciplinarias de diversa consideración, atendiendo a la gravedad de los hechos probados tras la investigación (205-3).

No se han identificado casos de discriminación en 2020, ni se ha recibido ninguna denuncia al respecto (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.

En 2020 ha tenido lugar un accidente de trabajo del que pudieran derivarse tanto una sanción administrativa como una indemnización por daños y perjuicios. Los dos procedimientos pendientes iniciados en 2017 uno se ha cerrado y el otro siguen en tramitación. No se ha recibido durante el 2020 ninguna sanción administrativa nueva como consecuencia de accidentes de trabajo.

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).



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

102-56



Ernst & Young, S.L.
Calle de Raimundo Fernández
Villaverde, 65 28003 Madrid

Tel: 902 365 456
Fax: 915 727 238
ey.com

INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2020 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. (en adelante, *Gonvarri Industries*), la revisión del Informe "Memoria de Sostenibilidad 2020". 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 esencial, 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 2020", 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 2020", 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 esencial.

- ▶ Comprobación, mediante pruebas de revisión en base a selecciones muestrales, de la información cuantitativa y cualitativa de los contenidos incluidos en el Anexo "Índice de Contenido GRI" 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 de 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 los contenidos incluidos en el Anexo "Índice de Contenido GRI" del Informe 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
18 de mayo de 2021



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 core, (102-54) y los asuntos relevantes derivados del Estudio de Materialidad, como parte integral del 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.

Contacto de la memoria

102-53

Para cuestiones de tipo general sobre este informe, pueden dirigirse a (102-53):

rsc@gonvarri.es

+34 91 379 10 00

C/ Ombú 3, planta 1.
28045 Madrid. España

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 2020 y el 31 de diciembre de 2020 (102-50), siendo el último informe el correspondiente al ejercicio 2019 (102-51).

Cambios Significativos

Respecto al ejercicio anterior, se ha incorporado en el alcance de la Memoria la información cuantitativa y cualitativa de la fábrica de GMH Kredit, adquirida a cierre de ejercicio 2019 (102-49).

Solo con información cualitativa las tres nuevas ingenierías de la división de Gonvarri Material Handling: GMH Kaufmann Systems AG, GMH Complete Storage & Interiors Ltd (CSI) y GMH Lampe Lagertechnik ne, así como el nuevo almacén de Gonvarri en Madrid (Sogeisa).

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).

ANEXO III. Información cuantitativa

Recursos Humanos

I. 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 | 2 | 4 | 3 | 0 | 2 | 10 | 24 | 21 | 62 | 67 |
| Argentina | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 | 4 | 1 | 5 | 10 | 12 | 2 |
| Bélgica | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 |
| Brasil | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 7 | 9 | 10 | 60 | 141 | 68 | 29 |
| China | 0 | 5 | 11 | 2 | 0 | 12 | 19 | 3 | 41 | 163 | 84 | 12 |
| Colombia | 0 | 1 | 5 | 3 | 0 | 0 | 3 | 3 | 4 | 37 | 47 | 102 |
| Dinamarca | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 | 8 |
| España | 0 | 2 | 25 | 41 | 1 | 24 | 78 | 126 | 26 | 197 | 381 | 591 |
| EEUU | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 4 | 36 | 19 | 9 |
| Eslovaquia | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 7 | 1 | 15 | 39 | 28 | 35 |
| Finlandia | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 8 | 12 |
| Holanda | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 4 | 6 | 8 |
| Hungría | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 | 1 |
| México | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 5 | 6 | 3 | 5 | 33 | 23 | 8 |
| Noruega | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | 15 |
| Polonia | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 | 2 | 5 | 31 | 36 | 10 |
| Portugal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 9 | 5 | 18 | 21 | 21 |
| R. Unido | 0 | 0 | 1 | 5 | 0 | 2 | 4 | 11 | 7 | 30 | 44 | 74 |
| Rep. Checa | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 7 | 4 | 27 | 38 | 28 | 55 |
| Rumanía | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 6 | 1 | 33 | 71 | 78 | 110 |
| Rusia | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 5 | 14 | 5 | 6 | 40 | 29 | 21 |
| Suecia | 0 | 1 | 4 | 6 | 0 | 2 | 1 | 6 | 3 | 17 | 27 | 39 |
| Turquía | 0 | 1 | 7 | 4 | 0 | 8 | 8 | 0 | 34 | 72 | 77 | 69 |
| TOTAL | 1 | 15 | 67 | 82 | 2 | 83 | 188 | 219 | 303 | 1.043 | 1.095 | 1.347 |

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 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 14 | 16 | 10 |
| Argentina | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 |
| Bélgica | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Brasil | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 1 | 2 | 9 | 17 | 14 | 5 |
| China | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 4 | 7 | 1 | 0 | 32 | 9 | 0 |
| Colombia | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 16 | 8 | 4 |
| Dinamarca | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| España | 0 | 3 | 3 | 5 | 0 | 4 | 11 | 12 | 5 | 29 | 69 | 48 |
| EEUU | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 | 3 | 2 | 0 |
| Eslovaquia | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 3 | 1 | 0 | 5 | 20 | 3 |
| Finlandia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| Holanda | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 |
| Hungría | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| México | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 6 | 2 | 0 |
| Noruega | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| Polonia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 20 | 4 | 4 |
| Portugal | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 | 2 | 7 | 6 |
| R. Unido | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 | 12 | 13 |
| Rep. Checa | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 12 | 8 | 3 |
| Rumanía | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 4 | 26 | 18 | 12 |
| Rusia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | 1 | 0 | 10 | 9 | 6 |
| Suecia | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 4 | 9 |
| Turquía | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 8 | 1 | 0 |
| TOTAL | 0 | 6 | 11 | 14 | 0 | 27 | 48 | 28 | 42 | 209 | 205 | 140 |

II. PERSONAL EXTERNO

| | SUNCONTRATA | | | | ETT | | | |
|--------------|-------------|----------|------------|-----------|---------|--|---------|--|
| | HOMBRES | | MUJERES | | HOMBRES | | MUJERES | |
| | Alemania | 0 | 0 | 19 | 0 | | | |
| Argentina | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| Bélgica | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| Brasil | 5 | 0 | 1 | 3 | | | | |
| China | 0 | 0 | 164 | 7 | | | | |
| Colombia | 0 | 0 | 97 | 6 | | | | |
| Dinamarca | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| España | 83 | 0 | 254 | 4 | | | | |
| EEUU | 0 | 0 | 1 | 1 | | | | |
| Eslovaquia | 16 | 0 | 1 | 0 | | | | |
| Finlandia | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| Holanda | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| Hungría | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| México | 7 | 0 | 26 | 5 | | | | |
| Noruega | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| Polonia | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| Portugal | 2 | 0 | 1 | 0 | | | | |
| R. Unido | 0 | 0 | 21 | 1 | | | | |
| Rep. Checa | 0 | 0 | 21 | 0 | | | | |
| Rumanía | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| Rusia | 0 | 0 | 6 | 0 | | | | |
| Suecia | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| Turquía | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| TOTAL | 112 | 0 | 612 | 26 | | | | |

III A. 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 | 18-25 | 26-35 | 36-45 | 46 | 18-25 | 26-35 | 36-45 | 46 | | | | | | | | |
| Alemania | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 2 | 3 | | | | | | | | |
| Argentina | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 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 | 1 | 2 | 41 | 67 | 28 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 6 | 2 | 3 | | | | | | | | |
| China | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 14 | 47 | 33 | 5 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 8 | 1 | 0 | | | | | | | | |
| Colombia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 6 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 5 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| Dinamarca | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| España | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 5 | 1 | 20 | 57 | 36 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 9 | 10 | 8 | | | | | | | | |
| EEUU | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| Eslovaquia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 13 | 7 | 7 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| Finlandia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 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 | 0 | | | | | | | | |
| Hungría | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| México | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 8 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| Noruega | 0 | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| Portugal | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| R. Unido | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| Rep. Checa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 10 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | | | | | | | | |
| Rumanía | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | 15 | 14 | 34 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 0 | | | | | | | | |
| Rusia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 5 | 12 | 7 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | | | | | | | | |
| Suecia | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | | | | | | | | |
| Turquía | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 76 | 86 | 81 | 56 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| TOTAL | 0 | 4 | 7 | 1 | 0 | 3 | 12 | 6 | 206 | 329 | 221 | 144 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 5 | 3 | 2 | 12 | 45 | 19 | 16 | | | | | | | | |



III B. 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 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 6 | 2 | 9 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 6 | 2 | 1 |
| Argentina | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 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 | 1 | 2 | 3 | 21 | 32 | 24 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 9 | 7 | 1 |
| China | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 4 | 26 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | 1 | 6 | 19 | 10 | 1 |
| Colombia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 2 | 4 |
| Dinamarca | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| España | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 6 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 13 | 37 | 31 | 35 |
| EEUU | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Eslovaquia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 17 | 12 | 3 |
| Finlandia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| Holanda | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Hungría | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| México | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Noruega | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Polonia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Portugal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| R. Unido | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 10 |
| Rep. Checa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 8 | 3 | 8 |
| Rumanía | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 19 | 13 | 43 |
| Rusia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 3 | 6 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 3 |
| Suecia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| Turquía | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 25 | 35 | 15 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 44 | 55 | 36 | 21 |
| TOTAL | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 3 | 6 | 8 | 44 | 113 | 81 | 54 | 0 | 1 | 4 | 5 | 0 | 8 | 3 | 5 | 110 | 184 | 126 | 132 |

III C. 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Argentina | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 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 | 1 |
| Brasil | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 7 | 6 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| China | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 | 1 | 0 |
| Colombia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 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 | 0 |
| España | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 7 | 9 |
| EEUU | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Eslovaquia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Finlandia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 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 | 1 | 1 | 2 |
| 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 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Noruega | 0 | 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 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Portugal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| R. Unido | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| Rep. Checa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Rumanía | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| Rusia | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| Suecia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Turquía | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 |
| TOTAL | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 | 8 | 13 | 11 | 10 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 5 | 24 | 14 | 19 |

IV. 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 | 257 | 45 | 40 | 8 | 12 | 8 | 309 | 58 | 0 | 3 |
| Argentina | 41 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 41 | 9 | 0 | 0 |
| Bélgica | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 1 | 0 | 0 |
| Brasil | 321 | 53 | 0 | 0 | 4 | 2 | 228 | 45 | 97 | 10 |
| China | 300 | 46 | 52 | 10 | 0 | 0 | 336 | 54 | 16 | 2 |
| Colombia | 191 | 38 | 14 | 0 | 0 | 0 | 205 | 38 | 0 | 0 |
| Dinamarca | 14 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 4 | 0 | 0 |
| España | 1.397 | 169 | 95 | 17 | 0 | 3 | 1.443 | 171 | 49 | 18 |
| EEUU | 78 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 78 | 11 | 0 | 0 |
| Eslovaquia | 100 | 31 | 31 | 5 | 0 | 0 | 131 | 36 | 0 | 0 |
| Finlandia | 31 | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 32 | 7 | 0 | 0 |
| Holanda | 18 | 4 | 3 | 2 | 0 | 0 | 21 | 5 | 0 | 0 |
| Hungría | 7 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 3 | 0 | 0 |
| México | 85 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 12 | 0 | 0 |
| Noruega | 22 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 22 | 6 | 0 | 0 |
| Polonia | 76 | 26 | 13 | 7 | 0 | 0 | 88 | 33 | 1 | 0 |
| Portugal | 56 | 19 | 22 | 2 | 0 | 0 | 78 | 21 | 0 | 0 |
| Reino Unido | 154 | 29 | 24 | 1 | 0 | 0 | 176 | 20 | 2 | 10 |
| Rep. Checa | 137 | 23 | 28 | 4 | 0 | 0 | 165 | 27 | 0 | 0 |
| Rumanía | 244 | 61 | 61 | 4 | 0 | 0 | 265 | 65 | 40 | 0 |
| Rusia | 123 | 30 | 0 | 1 | 0 | 0 | 123 | 31 | 0 | 0 |
| Suecia | 104 | 20 | 1 | 0 | 0 | 0 | 104 | 17 | 1 | 3 |
| Turquía | 280 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 280 | 11 | 0 | 0 |
| TOTAL | 4.043 | 656 | 385 | 62 | 16 | 13 | 4.238 | 684 | 206 | 46 |

V. FORMACIÓN POR GÉNERO Y CATEGORÍA

| | HOMBRES | | | MUJERES | | |
|--------------|--------------|------------------|--------------------|------------|------------------|--------------------|
| | DIRECTOR | MANDO INTERMEDIO | PERSONAL DE PLANTA | DIRECTOR | MANDO INTERMEDIO | PERSONAL DE PLANTA |
| | 286 | 3.946 | 5.791 | 457 | 750 | 999 |
| | 7 | 347 | 241 | 0 | 68 | 101 |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 6 | 569 | 8.868 | 0 | 196 | 1.831 |
| | 216 | 1.125 | 4.326 | 26 | 308 | 727 |
| | 155 | 1.150 | 19.879 | 104 | 2.079 | 70 |
| | 0 | 24 | 60 | 0 | 0 | 0 |
| | 719 | 3.335 | 19.668 | 35 | 763 | 3.284 |
| | 14 | 437 | 13.450 | 7 | 16 | 1.662 |
| | 35 | 241 | 1.946 | 120 | 123 | 471 |
| | 0 | 16 | 44 | 0 | 36 | 8 |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 |
| | 52 | 621 | 5.121 | 0 | 207 | 517 |
| | 0 | 0 | 24 | 0 | 0 | 0 |
| | 18 | 1.228 | 5.178 | 65 | 328 | 2.392 |
| | 0 | 106 | 816 | 5 | 42 | 130 |
| | 2 | 115 | 2.012 | 0 | 0 | 287 |
| | 36 | 12 | 377 | 6 | 34 | 57 |
| | 38 | 534 | 6.524 | 6 | 66 | 608 |
| | 194 | 1.041 | 1.362 | 0 | 387 | 144 |
| | 39 | 42 | 177 | 13 | 9 | 10 |
| | 122 | 148 | 3.911 | 0 | 32 | 194 |
| TOTAL | 1.938 | 15.037 | 99.773 | 843 | 5.450 | 13.522 |



VI. RESIDUOS NO PELIGROSOS

| | Chatarra (toneladas) | | Embalajes (toneladas) | | | | | | Otros (toneladas) | |
|--------------|----------------------|--------------|-----------------------|------------|----------------|---------------------|------------------------|------------|-------------------|--------------|
| | Acero | Aluminio | Madera | Tablex | Papel y cartón | Plástico reciclable | Plástico no reciclable | Mezcla | Resto | Construcción |
| Alemania | 26.449 | 1.163 | 112 | 0 | 48 | 0 | 0 | 21 | 60 | 7 |
| Argentina | 1.772 | 0 | 0 | 0 | 32 | 55 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Brasil | 17.962 | 0 | 104 | 0 | 41 | 238 | 0 | 0 | 24 | 4 |
| China | 36.035 | 0 | 0 | 0 | 9 | 5 | 2.768 | 0 | 3 | 0 |
| Colombia | 1.482 | 0 | 0 | 0 | 14 | 4 | 0 | 0 | 73 | 0 |
| Dinamarca | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| España | 112.205 | 714 | 450 | 400 | 96 | 38 | 191 | 200 | 411 | 180 |
| EEUU | 13.110 | 2.293 | 45 | 0 | 114 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Eslovaquia | 9.857 | 763 | 189 | 0 | 1 | 2 | 0 | 21 | 0 | 2 |
| Finlandia | 0 | 0 | 8 | 0 | 17 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Holanda | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 |
| México | 13.113 | 0 | 20 | 0 | 157 | 48 | 0 | 0 | 4 | 0 |
| Polonia | 8.724 | 0 | 66 | 0 | 14 | 24 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Portugal | 2.858 | 0 | 105 | 0 | 24 | 16 | 44 | 0 | 0 | 0 |
| Reino Unido | 10.242 | 0 | 111 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 263 | 0 |
| Rep. Checa | 666 | 0 | 41 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 36 | 0 |
| Rumanía | 1.431 | 0 | 26 | 0 | 13 | 5 | 0 | 0 | 131 | 0 |
| Rusia | 7.755 | 0 | 154 | 0 | 619 | 156 | 0 | 1 | 94 | 0 |
| Suecia | 220 | 0 | 9 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 22 | 0 |
| Turquía | 1.105 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 264.987 | 4.933 | 1.447 | 400 | 1.205 | 593 | 3.006 | 244 | 1.127 | 193 |

VII. RESIDUOS PELIGROSOS

| | Material | | Envases | Galvanizado | | | | Decapado | Pintura |
|--------------|-------------|------------------------|--------------------------|---------------------|-------------------|-------------------|--------------------------------------|-------------------|----------------------------|
| | Aceite (m³) | Absorbente (toneladas) | Contaminados (toneladas) | Cenizas (toneladas) | Matas (toneladas) | Polvo (toneladas) | Cloruro Ferroso con Zinc (toneladas) | FeCl2 (toneladas) | Electrostática (toneladas) |
| Alemania | 3 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Argentina | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Brasil | 8 | 32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.971 | 0 |
| China | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Colombia | 1 | 15 | 0 | 47 | 34 | 0 | 0 | 192 | 2 |
| España | 73 | 57 | 11 | 271 | 177 | 48 | 2.101 | 10.394 | 0 |
| Eslovaquia | 2 | 20 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| México | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Portugal | 3 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Reino Unido | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Rep. Checa | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Rumanía | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Rusia | 3 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| Suecia | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Turquía | 1 | 1 | 2 | 116 | 118 | 0 | 0 | 1.195 | 0 |
| TOTAL | 106 | 180 | 29 | 434 | 329 | 48 | 2.101 | 13.752 | 7 |



ANEXO IV

Asociaciones y organizaciones 102-13

A nivel corporativo

- Pacto Mundial de Naciones Unidas
- Fundación SERES

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 (AEC)
- Instituto Empresa Familiar

Gonvarri Barcelona

- Associació Industrial per a la Producció Neta (AIPN)
- Unió Patronal Metallúrgica (UPM)

Gonvauto Barcelona

- Associació Industrial per a la Producció Neta i Delta del Llobregat
- Unió Patronal Metallúrgica
- Clúster de Automoció de Catalunya
- Unió de Magatzemistes de Ferros de Catalunya y Balears
- Union de Empresas Siderúrgicas (UNESID)

Gonvarri Valencia

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

Gonvauto Galicia

- Asociación de Industriales Metallúrgicos de Galicia (ASIME)
- Clúster del Automóvil de Galicia (CEAGA)
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL)

Gonvauto Navarra

- Asociación de Empresarios del Metal (ANEM)
- Club de Marketing
- Clúster de Automoció

Gonvarri Burgos

- Federación Empresarial del Metal (FEMEBUR)
- Asociación para la calidad
- Asociación Empresarial Polígono Gamonal
- Center for the Development of Excellence, S.L.
- Digital HUB Burgos

Hiasa y Gonvauto Asturias

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

Gonvarri Tarragona

- Asociación Provincial de Empresarios 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 Portugal

- Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas (ANEME)

Gonvarri Polonia

- Unión Polaca de Distribuidores de Acero (PUDS).

Gonvarri Alemania

- Initiative Erfurter Kreuz
- IHK Südthüringen
- Initiative Erfurt Cross

GMH Alemania

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

Steel&Alloy

- Confederation of British Metal Forming

GMH Rumania

- Asociația Română de Logistica (ARILOG)

GMH Russia

- St. Petersburg International Business Association (SPIBA)

GMH Kredit

- Hospodářská komora ČR/Czech Chamber of commerce

Gonvarri Turquía

- Kahramankazan Industrialists' and Businessmen's Association (KASIID)
- 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 Union Chamber of Commerce.

Gonvarri Argentina

- Asociación de Recursos Humanos de Argentina (ADRHA)

Gonvarri Colombia

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

Gonvauto Puebla

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



ANEXO V

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.

| Contenido | Página/ Omisión | Revisión y materialidad |
|---|--------------------|----------------------------|
| GRI 101: Fundamentos | | |
| GRI 102: Contenidos generales | | |
| PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN | | |
| 102-1 Nombre de la organización. | 9, 21 | ✓ |
| 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios. | 13 | ✓ |
| 102-3 Ubicación de la sede. | 21 | ✓ |
| 102-4 Ubicación de las operaciones. | 11 | ✓ |
| 102-5 Propiedad y forma jurídica. | 21 | ✓ |
| 102-6 Mercados servidos. | 9, 11, 12 | ✓ |
| 102-7 Tamaño de la organización. | 10 | ✓ |
| 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores. | 47, 48, An III | ✓ |
| 102-9 Cadena de suministro. | 45 | ✓ |
| 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro. | 45, 117 | ✓ |
| 102-11 Principio o enfoque de precaución. | 37 | ✓ |
| 102-12 Iniciativas externas. | 77 | ✓ |
| 102-13 Afiliación a asociaciones. | 46, An IV | ✓ |

| Contenido | Página/ Omisión | Revisión y materialidad |
|---|--------------------|----------------------------|
| ESTRATEGIA | | |
| 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones. | 4, 6 | ✓ |
| 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades. | 35 | ✓ M |
| ÉTICA E INTEGRIDAD | | |
| 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta. | 9, 111 | ✓ M |
| 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas. | 111 | ✓ M |

| Contenido | Página/ Omisión | Revisión y materialidad |
|---|--------------------|----------------------------|
| GOBERNANZA | | |
| 102-18 Estructura de gobernanza. | 22, 23 | ✓ |
| 102-19 Delegación de autoridad. | 22 | ✓ |
| 102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales. | 23 | ✓ |
| 102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales. | 22 | ✓ |
| 102-22 Composición del máximo órgano superior de gobierno y sus comités. | 21 | ✓ |
| 102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno. | 21 | ✓ |
| 102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno. | 22 | ✓ |
| 102-25 Conflictos de interés. | 22 | ✓ |
| 102-26 Función de máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia. | 23 | ✓ |
| 102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno. | 23 | ✓ |
| 102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno. | 21 | ✓ |
| 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales. | 24, 68 | ✓ M |
| 102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo. | 24 | ✓ |
| 102-31 Revisión de temas económicos, ambientales y sociales. | 23, 24 | ✓ |
| 102-32 Función de máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad. | 23 | ✓ |
| 102-33 Comunicación de preocupaciones críticas al máximo órgano de gobierno. | 23 | ✓ |
| 102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones éticas. | 24 | ✓ |
| 102-35 Políticas de remuneración. | 24 | ✓ |
| 102-36 Procesos para determinar la remuneración. | 24 | ✓ |
| 102-37 Involucración de los grupos de interés en la remuneración. | 24 | ✓ |
| 102-38 Ratio de compensación total anual. | | ✓ |
| 102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual. | | ✓ |

| Contenido | Página/ Omisión | Revisión y materialidad |
|---|--------------------|----------------------------|
| PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS | | |
| 102-40 Lista de grupos de interés | 18 | ✓ |
| 102-41 Acuerdos de negociación colectiva | 54 | ✓ |
| 102-42 Identificación y selección de grupos de interés | 18 | ✓ |
| 102-43 Enfoques para la participación de los grupos de interés | 18 | ✓ |
| 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados | 20 | ✓ |
| PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES | | |
| 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados | 132 | ✓ |
| 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Cobertura del tema | 20 | ✓ |
| 102-47 Lista de los temas materiales | 20 | ✓ |
| 102-48 Reexpresión de la información | 117, An II | ✓ |
| 102-49 Cambios en la elaboración de informes | 117 | ✓ |
| 102-50 Período objeto del informe | 117 | ✓ |
| 102-51 Fecha del último informe | 117 | ✓ |
| 102-52 Ciclo de elaboración de informes | 117 | ✓ |
| 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe | 117 | ✓ |
| 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI | 117 | ✓ |
| 102-55 Índice de contenido de GRI | 125, An V | ✓ |
| 102-56 Verificación externa | 116, 117 | ✓ |

Dimensión Económica

TEMAS MATERIALES

| Contenido | Página/ Omisión | Revisión y materialidad |
|---|--------------------|----------------------------|
| ENFOQUE DE 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 | 18, 29 | ✓ |
| 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 29 | ✓ |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 29 | ✓ |
| DESEMPEÑO ECONÓMICO | | |
| GRI 201. Desempeño económico | | |
| 201-1 Valor económico directo generado y distribuido | 30 | ✓ |
| 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático | 37 | ✓ M |
| 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación | 56 | ✓ |
| 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno | 31 | ✓ |
| PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN | | |
| GRI 204. Prácticas de adquisición | | |
| 204-1: Proporción de gasto en proveedores locales | 46 | ✓ |
| ANTICORRUPCIÓN | | |
| GRI 205. Anticorrupción | | |
| 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción | 111 | ✓ |
| 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 112 | ✓ |
| 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas | 114 | ✓ |

| Contenido | Página/ Omisión | Revisión y materialidad |
|--|--------------------|----------------------------|
| COMPETENCIA DESLEAL | | |
| GRI 206. Competencia desleal | | |
| 206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia | 114 | ✓ |
| FISCALIDAD | | |
| GRI 207. Fiscalidad | | |
| 207-1 Enfoque fiscal | 33 | ✓ |
| 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos | 33, 36 | ✓ |
| 207-3 Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal | 33 | ✓ |
| 207-4 Presentación de informes país por país | 31 | ✓ |

Dimensión Ambiental

TEMAS MATERIALES

| Contenido | Página/ Omisión | Revisión y materialidad |
|---|--------------------|----------------------------|
| ENFOQUE DE 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 | 18, 68, 69, 71 | √ M |
| 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 68, 69 | √ M |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 68, 69 | √ M |
| MATERIALES | | |
| GRI 301. Materiales | | |
| 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen | 69, 71 | √ M |
| 301-2 Insumos reciclados utilizados | 71 | √ M |
| 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado | 71 | √ |
| ENERGÍA | | |
| GRI 302. Energía | | |
| 302-1 Consumo energético dentro de la organización | 90 | √ M |
| 302-2 Consumo energético fuera de la organización | 91 | √ M |
| 302-3 Intensidad energética | 91 | √ M |
| 302-4 Reducción del consumo energético | 92 | √ M |
| 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios | 95. Nota A | √ M |
| AGUA Y EFLUENTES | | |
| GRI 303. Agua y efluentes | | |
| 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido | 68 | √ |
| 303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua | 68 | √ |
| 303-3 Extracción de agua | 68 | √ |
| 303-4 Vertido de aguas | 68 | √ |
| 303-5 Consumo de agua | 68 | √ |

| Contenido | Página/ Omisión | Revisión y materialidad |
|---|--------------------|----------------------------|
| EMISIONES | | |
| GRI 305. Emisiones | | |
| 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 96 | √ M |
| 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | 96 | √ M |
| 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | 96 | √ M |
| 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI | 98 | √ M |
| 305-5 Reducción de las emisiones de GEI | 97 | √ M |
| 305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) | 98 | √ |
| 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire. | 98 | √ |
| RESIDUOS | | |
| GRI 306. Residuos | | |
| 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos | 68 | √ M |
| 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | 68, 71 | √ M |
| 306-3 Residuos generados | 68 | √ M |
| 306-4 Residuos no destinados a eliminación | 68, 71 | √ M |
| 306-5 Residuos destinados a eliminación | 68 | √ M |
| CUMPLIMIENTO AMBIENTAL | | |
| GRI 307. Cumplimiento ambiental | | |
| 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental | 114 | √ |

Dimensión Social

TEMAS MATERIALES

| Contenido | Página/ Omisión | Revisión y materialidad |
|---|--------------------|----------------------------|
| ENFOQUE DE 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 | 18, 47, 60, 77 | ✓ |
| 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 47, 60, 77 | ✓ |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 47, 60, 77 | ✓ |
| EMPLEO | | |
| GRI 401. Empleo | | |
| 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 49, 51 | ✓ |
| 401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | 55 | ✓ |
| 401-3 Permiso parental | 56 | ✓ |
| SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO | | |
| GRI 403. Salud y seguridad en el trabajo | | |
| 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 60 | ✓ m |
| 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 60, 62, 63, 64 | ✓ m |
| 403-3 Servicios de salud en el trabajo | 60 | ✓ m |
| 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 61, 67 | ✓ m |
| 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 66 | ✓ m |
| 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores | 54 | ✓ m |
| 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales | 61 | ✓ m |
| 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 60 | ✓ m |
| 403-9 Lesiones por accidente laboral | 64 | ✓ m |
| 403-10 Dolencias y enfermedades laborales | 63 | ✓ m |

| Contenido | Página/ Omisión | Revisión y materialidad |
|--|--------------------|----------------------------|
| FORMACIÓN Y ENSEÑANZA | | |
| GRI 404. Formación y enseñanza | | |
| 404-1 Media de horas de formación al año por empleado | 50 | ✓ m |
| 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | 50 | ✓ m |
| 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | 52 | ✓ |
| DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | | |
| GR 405. Diversidad e igualdad de oportunidades | | |
| 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleado | 22, 48, 53 | ✓ |
| NO DISCRIMINACIÓN | | |
| GRI 406. No discriminación | | |
| 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 114 | ✓ |
| TRABAJO INFANTIL | | |
| GRI 408. Trabajo infantil | | |
| 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 114 | ✓ m |
| 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 | 114 | ✓ |
| EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS | | |
| GRI 412. Evaluación de derechos humanos | | |
| 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos | 112 | ✓ |
| 412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos | 31, 32, 36 | ✓ |



Dimensión Social

TEMAS MATERIALES

| Contenido | Página/ Omisión | Revisión y materialidad |
|---|--------------------|----------------------------|
| 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 | 79 | ✓ |
| POLÍTICA PÚBLICA | | |
| GRI 415. Política pública | | |
| 415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos | 30 | ✓ |
| 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 B | ✓ |
| 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios | 114 | ✓ |

NOTA A (302-5): No aplica. Los productos siguen las especificaciones de los clientes, por lo que tenemos poca capacidad de influencia.

NOTA B (416-1): No aplica debido a la tipología de producto de la compañía.

| Contenido | Página/ Omisión | Revisión y materialidad |
|---|--------------------|----------------------------|
| MARKETING Y ETIQUETADO | | |
| GRI 417. Marketing y etiquetado | | |
| 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios | 73 | ✓ |
| 417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios | 114 | ✓ |
| 417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing | 114 | ✓ |
| 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 | 114 | ✓ m |
| CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO | | |
| GRI 419. Cumplimiento socioeconómico | | |
| 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico | 114 | ✓ |

ANEXO VI

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 |
| Medio Ambiente | Principio 6 Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. | Drive: Personas |
| | 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 |
| Anticorrupción | Principio 9 Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. | Drive: Sostenibilidad Drive: Eficiencia Drive: Innovación |
| | 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 VII

Perímetro considerado de Gonvarri Industries y empresas subsidiarias

Perímetro de consolidación: El grupo estaba compuesto por las siguientes empresas a finales de 2020 (102-45).

Alemania

Gonvarri Aluminium, GMBH.
Gonvauto Thüringen, GMBH
Laser Blanking Germany, GMBH
Dexion GMBH
Lampe Lagertechnik GmbH

Argentina

Gonvarri Argentina S.A.

Austria

Dexion Österreich GmbH

Bélgica

Dexion Nv/SA Belgium

Brasil

Gonvarri Solar Steel Brasil Ltd.
ArcelorMittal Gonvarri Brasil, Pdtos. Siderúrg. S.A.
MAG aliança automóveis do brasil ssc s.a.

Chile

Gonvarri Chile Estructuras Metálicas, Ltda.

China

Vama Gonvarri Automotive Solutions CO. LTD
Vama Gonvarri Automotive Solutions (Shenyang) CO. LTD
Vama Gonvarri Automotive Solutions (Changshu) CO. LTD
Vama Gonvarri Automotive Solutions (Chongqing) CO. LTD
Vama Gonvarri Automotive Solutions (Loudi) CO. LTD

Colombia

Gonvarri MS Colombia, S.A.S, S.L.

Dinamarca

Constructor Danmark A/S Denmark

Eslovaquia

Arcerlomittal Gonvarri SSC Slovakia, S.R.O
Arcerlomittal Gonvarri Nitra S.R.O
Dexion Spol Sro Slovakia

EE.UU.

Gonvarri Solar Steel US, Inc
Gonvarri Steel Services US, INC
Gonvauto South Carolina LLC.

España

GONVARRI MS CORPORATE, S.L.
Hierros y Aplanaciones, S.A.
Road Steel Engineering, SL
Suports Desarrollo y Soluciones, SL
Gonvarri Solar Steel, S.L
Obratel
Gonvauto Asturias, SL
Addimen Bizkaia, SL
Flejes Industriales, SA
Sogei S.A
Gonvauto Galicia, S.A.
Gonvauto, S.A.
Gonvarri I.Centro de Servicios, S.L.
Gonvarri Valencia, S.A
Gonvarri Tarragona, S.L.
Láser Automotive Barcelona, S.L.
Láser Automotive Valencia, S.L.
Láser Automotive Zaragoza, S.L.
Gonvarri Material Handling, S.L.
Gonvarri Vizcaya, S.L
Gonvasolar, S.L.
Gonvauto Navarra, S.A.
Hierros Villaverde, S.A.
Severstal Gonvarri Holding, S.L.
Laserboost

Francia

GMS FRANCIA SAS

Finlandia

Constructor Finland OY

Guatemala

Hiasa Montajes Guatemala, S.L.

Holanda

Constructor Dexion Holland BV

Honduras

Hiasa Montajes Honduras, S.A .

Hungría

Dexion KFT Hungary

India

Gestamp Automotive India Private Ltd

Israel

Agromega Projects Ltd

Italia

Gonvarri Italia, S.p.A.

Marruecos

Gonvarri Industrial Maroc, S.A.

México

Suports Energia Sustentable México S.A.P.I. de C.V
Gonvarri MS Baja California S.A
Gonvauto Puebla, S.A. de C.V.

Noruega

Gonvarri Material Handling AS
Constructor Norge AS Norway

Polonia

Dexion Polska SP. Z.o.o Poland
Gonvarri Polska, SP, ZO O.

Portugal

Gonvarri Ptos. Siderúrgicos,S.A.

Reino Unido

Steel & Alloy Holding LTD.
Steel & Alloy Procesing LTD
Constructor Group UK Ltd
Hi- Lo Storage Systems Ltd
COMPLETE STORAGE & INTERIORS (CSI)

República Checa

Gonvarri Czech, S.R.O.
Dexion Sro Czech Republic
Kredit SRO Czech Republic

Rumanía

Dexion Storage Solutions SRL, Romania

Rusia

Severstal Gonvarri Kaluga Ilc
Constructor Rus

Suiza

Kaufmann Systems A G

Suecia

Constructor Sverige AS Sweden
Constructor Shared Services AB Sweden
Canrena System Aktiebolag

Turquía

Çepas Galvaniz, Sanayi Anomin Sirketi

Uruguay

Bikostar International, S.A.



Gonvarri
Industries