



Gonvarri
Industries

Memoria de **Sostenibilidad 2021**



Doing Well
by **Doing**  **Good**
Gonvarri Industries 2030



Carta del Presidente

Jon Riberas

102-14

La protección del medioambiente, la acción frente al cambio climático y la equidad social son elementos imprescindibles en la transformación hacia una economía baja en carbono y eficiente en el uso de los recursos.

El papel del sector privado está cambiando. Hoy en día, los grupos de interés esperan que las empresas, además de generar valor para sus accionistas y empleados, lo generen también para la sociedad y el entorno donde operan. En un contexto de recuperación social y económica frente a los efectos de la pandemia del Covid-19, la protección del medioambiente, la acción frente al cambio climático y la equidad social son elementos imprescindibles en la transformación hacia una economía baja en carbono y eficiente en el uso de los recursos.

Una de las principales conclusiones que pudimos extraer de la pasada Cumbre del Clima en Glasgow, la COP26, fue el consenso generalizado entre políticos, industria, clientes y sociedad en general sobre la necesidad de acelerar el ritmo de la descarbonización. Esta inercia está impulsando la transformación de todos los sectores económicos, y en especial la de los industriales donde el cambio del mix energético juega un papel crucial.

Si nos fijamos en las industrias a las que tradicionalmente ha estado vinculada la actividad de Gonvarri, el impacto de esta transformación está siendo global e intenso. La industria del automóvil avanza imparable hacia la electrificación y los servicios de movilidad; la producción de acero ve como aumenta el interés por el acero bajo en emisiones, mientras se prepara para una auténtica revolución del "Acero Verde". En relación con las energías renovables, condiciona enormemente el contexto actual de guerra entre Ucrania y Rusia, donde el renovado interés de muchos países europeos por reducir su dependencia del gas natural de origen ruso les está llevando a revisar sus políticas energéticas y de seguridad de suministro fijando nuevos y más ambiciosos objetivos en energías renovables a 2030.



La economía verde plantea cambios en los modelos productivos y de consumo, y en la medida que seamos capaces de anticiparnos a estos cambios estaremos aprovechando las oportunidades que esta transición nos brinda.

Desde el punto de vista de los riesgos, el riesgo climático representa un riesgo estructural y de largo plazo que está provocando la reasignación de capitales. La rentabilidad de un negocio tiene que ser sostenible en el tiempo, y a futuro vemos que las restricciones regulatorias, los mercados financieros y la sociedad en general están diseñando unas nuevas condiciones de contorno muy restrictivas con las emisiones de CO₂. Es por esto que la consolidación de nuestro Plan Carbon Neutral, es una prioridad estratégica de cara a los próximos años, lo que también nos ha llevado a comprometernos con la iniciativa Science Based Targets y su marco de referencia Net- Zero, que establece el más alto nivel de ambición en la reducción de emisiones de CO₂.

Aprovechar las oportunidades que nos brinda esta transición energética nos ayudará a: reducir el impacto ambiental de nuestro consumo energético, limitar nuestra dependencia de recursos energéticos no autóctonos y explorar nuevas áreas de negocio vinculadas a esta nueva economía. La economía verde plantea cambios en los modelos productivos y de consumo, y en la medida que seamos capaces de anticiparnos a estos cambios estaremos aprovechando las oportunidades que esta transición nos brinda.

En Gonvarri, el año 2021 también ha marcado el cambio de Plan Estratégico. El Plan para el período 2019-2021 ya definía como uno de sus pilares el impulso al crecimiento y la diversificación de proyectos tecnológicos e innovadores en mercados con potencial de desarrollo. Este pilar sigue presente en el nuevo Plan Estratégico 22-24 que, junto con la referencia siempre fundamental de la Política de Sostenibilidad, la cual nos ayuda a tomar conciencia de los retos a los que se enfrenta la sociedad, son la guía que dirige nuestras decisiones y acciones.

En este entorno, presento un año más la Memoria de Sostenibilidad correspondiente con el ejercicio 2021, donde renovamos y mantenemos el compromiso con el Pacto Mundial, impulsado el cumplimiento de los 10 Principios Universales y alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Por último, quiero agradecer profundamente el trabajo y la dedicación de todas aquellas personas que hacen posible que Gonvarri siga avanzando con paso decidido en su proyecto empresarial. La honestidad, la humildad, el tesón y el trabajo siempre han sido nuestra seña de identidad y nuestra mejor garantía de un trabajo bien hecho.

Les invito a profundizar en nuestro informe y conocer en detalle nuestros avances en materia ambiental, social y de gobierno.

Muchas gracias.



Carta del CEO

Josu Calvo

102-14

Hemos conseguido culminar avanzando en los principales ejes del plan: diversificación, creación de valor, digitalización y sostenibilidad. Gracias a este avance, hoy somos un grupo más diversificado y mejor posicionado para crecer en sectores emergentes.

Estimado lector,

El año 2021 significó para Gonvarri Industries la culminación de nuestro tercer Plan Estratégico, el correspondiente al período 2019-2021. Estos tres años se han caracterizado por ser un período extremadamente volátil, incierto y complejo debido a la pandemia de la Covid-19 y a tensiones internacionales políticas, sociales y económicas, sin embargo, y a pesar de las dificultades vividas, hemos conseguido culminar avanzando en los principales ejes del plan: diversificación, creación de valor, digitalización y sostenibilidad. Gracias a este avance, hoy somos un grupo más diversificado y mejor posicionado para crecer en sectores emergentes.

La recuperación progresiva de la pandemia nos invitaba a ser optimistas en cuanto a la reactivación de la actividad industrial a partir del segundo semestre del 2021, pero las tensiones en la cadena de suministro con retrasos y problemas de abastecimiento graves en algunas industrias, y la posterior espiral alcista en los precios de las materias primas y energía, nos han situado ante un escenario bastante diferente. Por si esto fuera poco, la guerra de Ucrania está agudizando y alargando en el tiempo estos efectos, sumando aún más incertidumbre y complejidad a futuro.

En paralelo a esta difícil coyuntura, los cambios estructurales impulsados por las tendencias globales como la digitalización, la automatización, la circularidad o la descarbonización están marcando la transformación de la industria. Como respuesta a este retador entorno, desde Gonvarri hemos definido un nuevo Plan Estratégico para el trienio 22-24, que apoyándose en nuestra actividad industrial continuará impulsando el crecimiento y la diversificación en proyectos tecnológicos e innovadores en mercados con alto potencial de desarrollo. Creemos que la transformación energética, con el hidrógeno y las energías renovables a la cabeza, y la imparable evolución de la movilidad sostenible, con el coche eléctrico como máximo exponente, serán algunos de los importantes vectores de crecimiento para los próximos años.



En materia de sostenibilidad y reducción de emisiones, el nuevo Plan Estratégico quiere sentar las bases sobre las que a futuro cumplir con los compromisos de descarbonización fijados en el Plan Carbon Neutral.

En relación con las operaciones de la compañía, en el último Plan Estratégico se consolidó la apuesta por convertirse en una compañía más sostenible, con avances en la reducción del consumo de recursos, generación de residuos y reducción del impacto ambiental, destacando una valorización de los residuos generados por encima del 90%. En el ámbito de la transformación energética, destaca el ahorro acumulado de 17GWh/año de consumo energético gracias a las más de 90 iniciativas de ahorro y eficiencia energética implantadas. También, en el ámbito del autoconsumo quiero destacar la reciente puesta en servicio de 4 nuevas instalaciones solares fotovoltaicas en nuestras fábricas, sumando ya más de 7MW en producción.

En materia de sostenibilidad y reducción de emisiones, el nuevo Plan Estratégico quiere sentar las bases sobre las que a futuro cumplir con los compromisos de descarbonización fijados en el Plan Carbon Neutral de la compañía; el avance hacia una robusta contabilidad de emisiones, el suministro eléctrico de origen renovable asegurado en contratos bilaterales a largo plazo, las medidas recurrentes de ahorro de energía o el estudio de nuevos vectores energéticos nos tienen que llevar en los próximos años a importantes reducciones en la emisión de CO₂ de nuestras

actividades. Además, la implantación a escala industrial de los proyectos de economía circular, que han estado siendo testados a nivel laboratorio, supondrá una mejora en la eficiencia operacional de los procesos de decapado y galvanizado del grupo. Gonvarri quiere apostar por un modelo circular en sus procesos, que contribuya en la descarbonización de la cadena de valor del acero.

Creemos que sólo los productos genuinamente sostenibles tendrán cabida en el futuro y que la sostenibilidad es un requisito fundamental para el éxito de cualquier negocio a largo plazo. Con esta visión, y una actitud abierta frente a las nuevas alternativas en la gestión del talento y la diversidad, el grupo Gonvarri y todos los profesionales que forman de este gran proyecto, trabajan día a día para ofrecer a nuestros clientes el nivel de excelencia al que les tenemos acostumbrados.

A través de la lectura de esta Memoria de Sostenibilidad correspondiente al año 2021, os invito a profundizar en nuestro desempeño en materia ambiental, social y de gobierno durante el año 2021.

Muchas gracias.



ÍNDICE

Carta del Presidente 3

Carta del CEO 5

GONVARRI INDUSTRIES

La compañía 9

Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive 15

Materialidad 17

AMBIENTAL

21 Desempeño ambiental

22 Energía y emisiones

28 Plan carbon neutral 2030/50

29 Economía circular

34 Agua y vertidos

35 Suelos

SOCIAL

37 Personas

49 Seguridad y salud

60 Clientes

69 Cadena de suministro

72 Creación de valor: eficiencia, digitalización e innovación

87 Contribución a la comunidad

Cultura ASG

GOBIERNO

Gobierno corporativo 103

Balance 107

Fiscalidad 112

Modelo de cumplimiento 114

Riesgos y oportunidades 118

ANEXOS

Informe de verificación externa 123

Perfil de la memoria 124

Información cuantitativa 125

Asociaciones y organizaciones 131

Índice de contenido GRI 132

Principios del pacto mundial 138

Perímetro 139



Carta del Presidente 3

Carta del CEO 5

GONVARRI INDUSTRIES

La compañía 9

Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive 15

Materialidad 17

Gonvarri Industries

Cultura ASG



La compañía

102-6

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 26 países con un total de 46 fábricas en operación y 28 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 (102-16).

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.





Presencia Global

102-4 Y 102-6

PERÍMETRO GLOBAL
/PERÍMETRO DE LA MEMORIA

26 /25
Países

46 /43
Fábricas operativas

28 /28
Oficinas y centros de distribución

6.185 /5.632
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.

** Cerrada en 2021.

*** Actualmente almacén. Fábrica en construcción.

AMÉRICA

- EE.UU.
 - Gonvauto South Carolina

- MEXICO
 - Gonvauto Puebla
 - Off. GMS Baja California
 - Suports Mexico

- COLOMBIA
 - Gonvarri Colombia

- BRASIL
 - AMG Campinas
 - AMG Resende*
 - AMG Paraná
 - AMG 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 Barcelona
 - Laser Valencia
 - Laser Zaragoza
 - Laser Riera i Tutó
 - Flinsa
 - Suports
 - Addimen
 - GMS Bilbao Off.
 - Road Steel Engineering
 - Gonvarri Solar Steel
 - Gonvarri Vizcaya
 - Sogeisa
 - Reca
 - Laser Boost

- 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 Laubach
 - GMH Lampe Lagertechnik
 - Gonvarri GMS DT

- HOLANDA
 - GMH Holland DC

- BÉLGICA
 - GMH Belgium DC

- ESLOVAQUIA
 - AMG Senica
 - Gonvauto Nitra
 - GMH Slovakia DC

- DINAMARCA
 - GMH Denmark DC

- NORUEGA
 - GMH Norway

- SUECIA
 - GMH Stålteknik I y II
 - GMH Sweden Off
 - GMH Sweden DC

- SUIZA
 - GMH Kaufmann Systems

- FINLANDIA
 - GMH Lohja

- RUSIA
 - GMH Kirovsk
 - SG Kaluga

- RUMANÍA
 - GMH Rasnov

- REP. CHECA
 - GMH Kredit
 - GMH Czech DC

- POLONIA
 - Gonvarri Poland
 - GMH Poland DC

- HUNGRÍA
 - GMH Hungary DC

ASIA

- TURQUIA
 - Gonvarri Turkey (Çepaş)

- INDIA
 - GAIPL Pune*

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

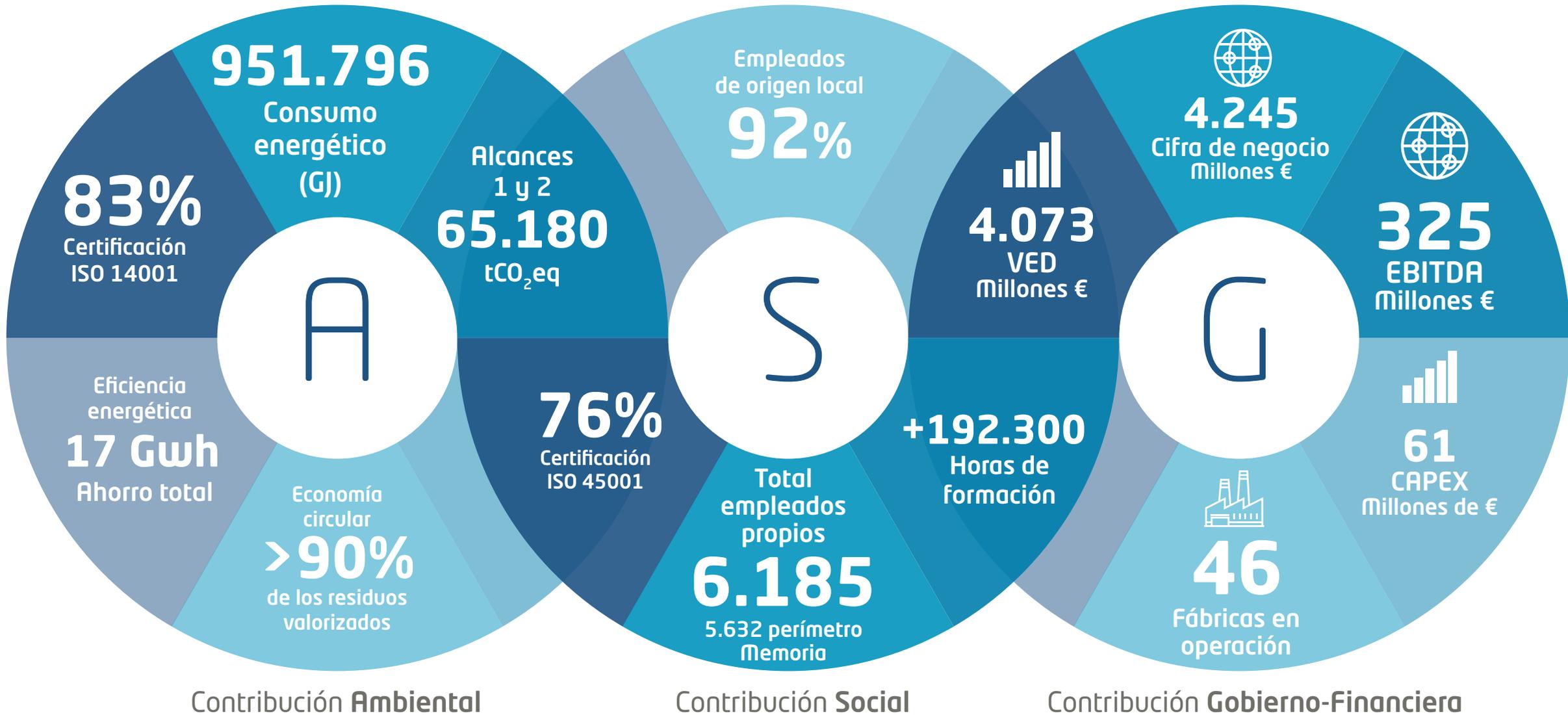
- ISRAEL
 - Agromega



Principales magnitudes

102-7

A continuación, se resumen las principales magnitudes en el ejercicio.





Principales marca y productos

102-2

Gonvarri Industries se orienta hacia un servicio completo para satisfacer las necesidades de acero y aluminio de los clientes por medio de cuatro unidades de negocio.



Gonvarri Centros de Servicio

Sectores

- Automoción
- Industria
- Electrodomésticos

Procesos

- Corte mecánico
- Tratamiento superficial
- Producción personalizada



Gonvarri Metal Structures

Road Steel

Diseño, fabricación e instalación de productos para seguridad vial.

Solar Steel

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

Mecano

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

Steel Construction

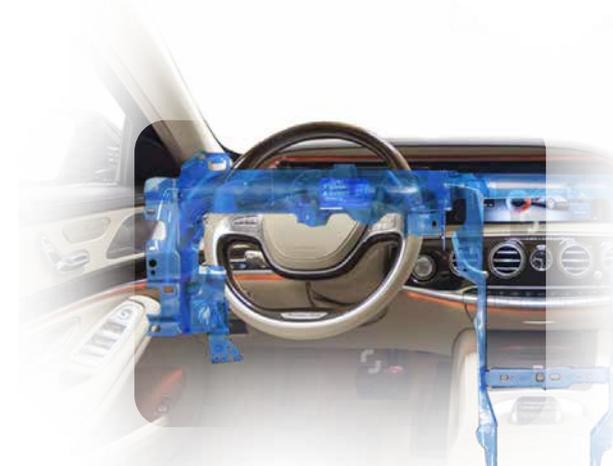
Diseño, fabricación y montaje de estructuras metálicas para naves industriales, torres eléctricas, etc.

AgroTech

Diseño, desarrollo, suministro y construcción de soluciones integrales en invernaderos de alta tecnología.

Lattice Towers

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



Gonvarri Precision Tubes

Diseño y fabricación de una amplia gama de tubos, adaptados a los requerimientos del cliente.



Gonvarri Material Handling

Soluciones de Almacenaje

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



Principales hitos en 2021

102-6

Gonvarri Industries está presente en 27 países (26 en el perímetro de la Memoria), 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, en nuevos productos y en iniciativas internas que mejoren el entorno. Todo ello contribuye a que la compañía mejore su posicionamiento en el mercado global.



01 Enero

- **Almaceno** construye el centro de distribución de **e-commerce** de moda más grande de Colombia.
- **GMH Constructor** (Suecia) desarrolla un **nuevo almacén** de piezas de recambio para automoción.
- **Emotional Driving** presenta "12 meses, 12 cuestiones sobre seguridad via".

02 Febrero



- **Gonvarri Industries**, empresa **patrono del IESE**.
- **Gonvarri AgroTech** adquiere **Agromega**.

03 Marzo



- **Webinar** sobre **Carbon Neutral 2030-50** en Teams.

04 Abril



- Se inicia la construcción de la **nueva fábrica de AMG Rio Grande do Sul** en Brasil.
- **15º aniversario** de **Suports**.

05 Mayo



- **Gonvarri Corporación Financiera** galardonada con el **Diploma de Honor de la AECA**.
- **AMG Campinas** construye naves adicionales (4.200 m²) para una **nueva línea de blanking**.

06 Junio



- **Gonvarri Solar Steel** obtiene el **Marcado CE** bajo el estándar EN 1090.
- **Gonvarri** publica su **Memoria de Sostenibilidad 2020** en formato interactivo digital sin emisiones de CO₂.



- Presentación del estudio **"Brasileños al volante, distracciones y uso del móvil"**.
- **Gonvarri Thüringen** inicia la producción de piezas estampación en frío en su nueva línea laser blanking.

- Se inaugura el **nuevo centro de I+D de Gonvarri Metal Structures (GMS)**.
- Las **oficinas centrales de Madrid** finalizan tres **pistas deportivas** para sus empleados.

01 Julio

- **Gonvarri Barcelona** incorpora la primera **carretilla de litio** del grupo a su línea de galvanizado.
- **Gonvarri Thüringen** inicia la **ampliación** de la capacidad de almacenamiento de producto terminado Slitting.

02 Agosto

- **GMH Dexion** ayuda a **paliar los daños** causados por las inundaciones en Alemania.
- **Gonvama Changsu** reconocida como **"Centro de Investigación Tecnológica de Ingeniería Empresarial"**.

03 Septiembre

- **Ampliación de GMH Dexion Rumanía** en más de un 35%, hasta alcanzar los 13.700 m².
- **Flinsa** comienza a instalar **placas fotovoltaicas** en las cubiertas de sus naves.



04 Octubre

05 Noviembre

- **Gonvarri Turquía (Çepas)** finaliza el refuerzo de la estructura del "sector A" para instalar **nuevos puentes grúa**.
- **AMG Campinas** finaliza la fase 1 de renovación de la **línea de retrofit** (decapado).

06 Diciembre





Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive

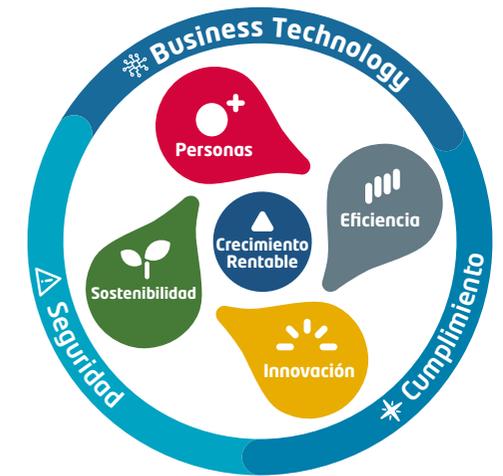
Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive

Drive es el **Modelo de Gestión** que impulsa a Gonvarri Industries a cumplir sus objetivos de rentabilidad, crecimiento y creación de valor a largo plazo. 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.

Gonvarri Industries está firmemente comprometido con la creación de valor a largo plazo. Por ello, integra y actualiza su estrategia con un enfoque integral **ASG** (Ambiental, Social y de Gobierno) generando un impacto positivo en el cliente, la industria, la sociedad y el entorno.

Política de Sostenibilidad, ODS y Pacto Mundial de Naciones Unidas

La Política de Sostenibilidad, aprobada por el Consejo de Administración, recoge la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, apoyando firmemente el cumplimiento de los 10 Principios Universales, y está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.





Ambiental

- **Plan Carbon Neutral 2030/2050** reducción de emisiones a través del uso de energía renovable, la sustitución de combustibles y la eficiencia energética.



- Firma del compromiso **SBTi** (febrero 2022).
- **Eficiencia energética**, 86 MAEs implantadas (desde 2015), con un ahorro energético anual de 17,4 GWh.
- **Economía Circular**, más del 90% de los residuos son valorizados y 36% del acero utilizado de origen reciclado.
- 83% de las fábricas certificadas bajo el estándar **ISO 14001**.



Social

- Fomento del **empleo** estable y local.
- Retención de **talento**, evaluación del desempeño, movilidad y formación.
- Objetivo: **Zero accidentes**.
- Plan de Seguridad **"Doing Well by Doing Safe"**, ISO 45001, formación y concienciación.
- Atención al **cliente**: una prioridad.
- **Acción social**: iniciativas corporativas y locales para beneficiar a la comunidad local.
- Cambio cultural: **Digital WorkPlace**
- **Transformación** del modelo productivo y los productos: SPG, innovación y eficiencia.



Gobierno

- Política de **Sostenibilidad, Ética y Compliance**.
- **Canal** ético y **comité** de ética.
- **Comité Carbon Neutral**: seguimiento de las actuaciones con el objetivo Net Zero en 2050.
- **Transparencia** y compromiso.
- Valor Económico Distribuido: **4.073** millones €.
- Inversión en actividades alineadas con la **Taxonomía Europea**.



Materialidad

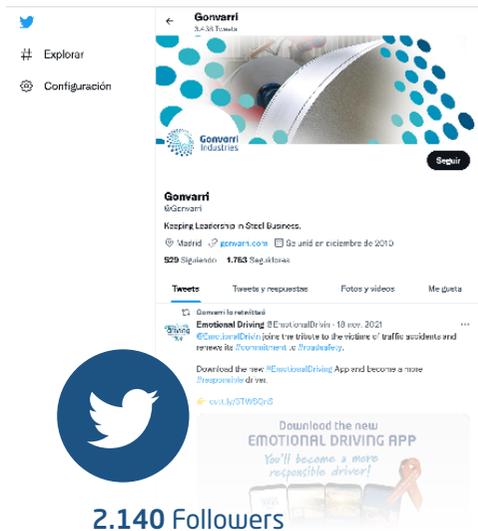
102-40, 102-42, 102-43, 102-46, 102-49, 103-1, 103-2 Y 103-3

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 en los ámbitos **ASG** (Ambiental, Social y de Gobierno). En Gonvarri 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.

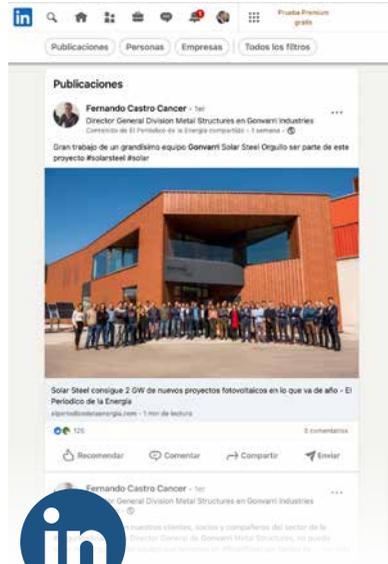




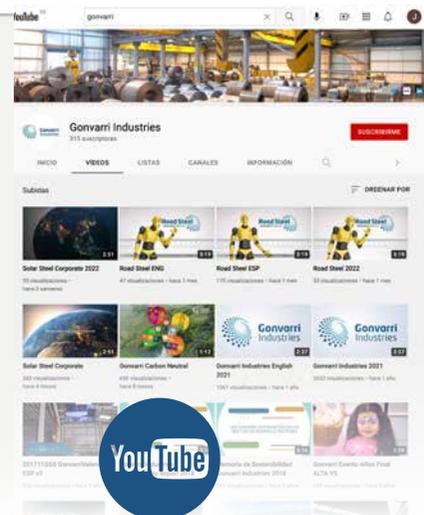
La compañía tiene cada vez más presencia en las redes sociales, lo que nos permite acceder a un público receptor más amplio. A continuación, se resumen las principales magnitudes en 2021.



2.140 Followers
25 Post publicados
6.594 Visitas a los perfiles de Gonvarri



21.888 Followers
80 Post publicados
31.904 Visitas a los perfiles de Gonvarri



315 Suscriptores
43 Videos publicados

Gonvarri Industries identifica sus asuntos relevantes 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. Este estudio se realiza con una periodicidad bienal, realizándose el último estudio en 2020, que se actualizará en 2022.

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 (ASG) más relevantes para Gonvarri Industries y sus grupos de interés.

Cobertura interna y externa

102-46

Externo



Interno



Se enviaron en total 2.056 encuestas a dirección, empleados, clientes y proveedores con una media de grupo del 58% de respuesta.



2.056 enviadas
1.192 respondidas



A continuación, se resumen los asuntos materiales identificados (102-44):

Asuntos	Temas incluidos 102-47	ODS	Capítulo
Ética, cumplimiento y canales de denuncia	Marco ético, anticorrupción y cumplimiento. Canales de denuncia.		Gobierno
Relación con cliente y producto	Relación con clientes y proyectos de colaboración que contribuyan a desarrollar productos más sostenibles.		Social
Gestión del talento	Programas sólidos de formación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño, que contribuyan a la atracción y retención del talento.		Social
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.		Social
Gestión de impactos ambientales	Política formal y un sistema de gestión que contribuya a la mejora continua y la minimización del impacto ambiental.		Ambiental
Economía Circular	Sistema de control y medición de materias primas y gestión y minimización de residuos que fomente la Economía Circular		Ambiental
Cambio climático	Plan estratégico para avanzar hacia un futuro "Carbon Neutral"		Ambiental

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 muestra que:

Para los grupos de interés **internos**, se considera material (además de los anteriores):

Comunicación

Gestión de riesgos

Acción social y diálogo con la comunidad

Para los grupos de interés **externos**, se considera material (además de los anteriores):

Homologación de proveedores

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 temas relacionados con: ética y canales de denuncia, seguridad y salud y gestión de impactos ambientales.



Ambiental

AMBIENTAL

- 21 Desempeño ambiental
- 22 Energía y emisiones
- 28 Plan carbon neutral 2030/50
- 29 Economía circular
- 34 Agua y vertidos
- 35 Suelos



Cultura ASG



Desempeño Ambiental

103-1, 103-2 Y 103-3

Enfoque a gestión

El compromiso de Gonvarri con el medio ambiente arranca con la certificación del Sistema de Gestión Ambiental bajo el estándar ISO 14001.

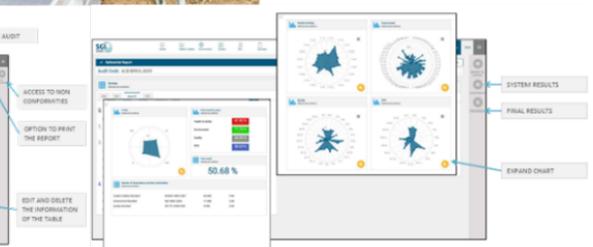
Actualmente, están certificadas el 83% de las fábricas del grupo. Están pendientes de certificación las fábricas de Laser Automotive (Barcelona, Zaragoza, Riera i Tutó y Valencia) que por su actividad tienen un impacto ambiental muy bajo, las plantas de GMH Kirovsk (Rusia), de GMH Lohja (Finlandia) y de Gonvarri South Carolina. Con ello, el 93% de la plantilla desarrolla su actividad bajo el estándar ISO 14001.

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 2021, 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.

En 2021, para adecuar la plataforma a las nuevas tendencias y proyectos, se ampliaron notablemente los campos de reporte de información energética, principalmente los relacionados con

energías renovables (certificados en origen, PPAs, compra de vapor/calor o autoconsumo fotovoltaico).

Con todo ello, 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. A lo largo del capítulo se muestran los principales indicadores de desempeño.



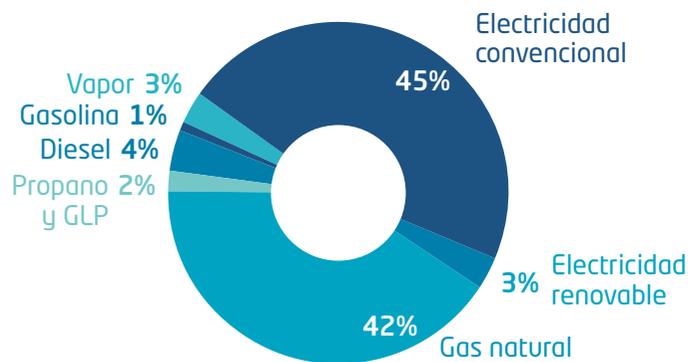
Energía y emisiones

Consumo energético

El proceso productivo de Gonvarri es intensivo en el consumo de energía, en especial, en aquellas fábricas donde hay procesos siderúrgicos como son el cincado o el galvanizado. Es por esto que la monitorización, el control y la reducción del consumo energético son aspectos muy importantes dentro de la gestión de la compañía.

Consumo energético interno ³⁰²⁻¹

En 2021 Gonvarri consumió un total de **264 GWh** de energía, de los cuales **138 GWh** corresponden al consumo de combustibles fósiles y **126 GWh** corresponden al consumo eléctrico, siendo un **6 % de este consumo de origen renovable**.



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 interno (GJ)

	Electricidad Convencional	Electricidad Renovable	Gas natural	GLP/ Propano	Diésel proceso	Diésel*	Gasolina*	Vapor	TOTAL
Alemania	20.286	2.718	29.898	-	943	4.817	281		58.943
Argentina	2.462	-	-	920			-		3.382
Bélgica	40					202			242
Brasil	15.340	-	35.557	7.556			1.318		59.771
China	49.489		17.568	-	2.274	929	94		70.354
Colombia	7.946		24.940	661	18				33.565
Dinamarca	264					659	158		1.081
España	255.718		168.375	959	7.901	6.307	554	12.308	452.123
EE.UU	16.965		3.825	4.122			418		25.330
Eslovaquia	12.055		7.010	111		338	241		19.755
Finlandia		803	1.195	221		198	155		2.571
Holanda		140	349			587	482		1.558
Hungría						407	86		493
Israel	11						58		69
México	4.223	3.584		2.312	1				10.120
Noruega	67					594	248		910
Polonia	5.908		5.159			569	1.336		12.972
Portugal	5.872			69	197	1.206	796		8.140
R. Unido	569	12.131	17.720	1.169		518	162		32.269
Rep. Checa	3.398	229	4.600		38				8.266
Rumania	12.150		37.838	2.670		1.285	360		54.303
Rusia	9.339		27.003	1.530	192	58	7	16.413	54.541
Suecia		5.952			134	2.599	994	504	10.182
Suiza	79,2					184			263
Turquía	6.909		23.297	85	303				30.593
Total	429.093	25.557	404.333	22.384	12.000	21.456	7.747	29.225	951.796

*Vehículos de empresa



Fuentes de energía renovable

El **Plan Carbon Neutral 2030/50** establece el objetivo de disponer del 100% de la electricidad consumida de fuentes con un origen renovable en 2030. Para ello, la compañía está haciendo un importante esfuerzo en desarrollar instalaciones solares fotovoltaicas para autoconsumo y además, a través de contratos de suministro tipo PPA o certificados en origen el grupo está avanzando en la compra de electricidad de origen renovable, según se muestra a continuación:

Compra de electricidad de origen renovable

Las fábricas de GMH en Finlandia (Lohja) y Suecia (Stålteknik), las de Reino Unido de Steel&Alloy (Aycliffe, Bridge Street, Union Street y Popes Lane) y los centros de distribución en Suecia y Holanda cuentan con contratos de suministro eléctrico con garantías de origen de renovable. Al cierre del 2021, la compra de electricidad de origen renovable asciende a **5.285 MWh** representando el **4,2%** del consumo total de electricidad.

Compra de electricidad renovable (GdO) 2021	
	GJ
Reino Unido	12.131
Finlandia	803
Suecia	5.952
Holanda	140

Generación eléctrica fotovoltaica para autoconsumo

Las fábricas de Gonvauto Thüringen (Alemania) y Gonvauto Puebla (México) disponen de instalaciones solares fotovoltaicas para autoconsumo con una potencia instalada de 1.450 kW y una generación de 1.750 MWh en 2021.

Finalmente, en GMH Kredit (Rep. Checa) destaca la instalación de aerotermia con un consumo de origen renovable de 64 MWh. Al cierre del 2021 el autoconsumo fue de **1.814 MWh**, representando un **1,4%** del consumo total de electricidad.

Además, se dispone de instalaciones fotovoltaicas destinadas completamente a la venta de energía renovable en Gonvauto Navarra y Gonvarri y Gonvauto en Barcelona, con una potencia instalada de 1.800 kW.

Siguiendo con el Plan Carbon Neutral de la compañía, para los años 2022 y 2023 están previstos la puesta en servicio de más de 9 MW de nuevas instalaciones solares fotovoltaicas para autoconsumo.

Consumo energético externo ³⁰²⁻²

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.

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	0,20
Argentina	0,09
Brasil	0,09
China	0,20
Colombia	1,41
España	0,19
EE.UU	0,16
Eslovaquia	0,06
México	0,05
Polonia	0,08
Portugal	0,05
Reino Unido	0,13
Rep. Checa	1,37
Rumania	2,70
Rusia	0,62
Suecia	3,62
Turquía	0,87



Eficiencia Energética 302-4 Y 305-5

En su compromiso con la sostenibilidad y como un pilar fundamental dentro del Proyecto Carbon Neutral, Gonvarri sigue trabajando en mantener una producción altamente eficiente a través de 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 de la Compañía.
- Búsqueda y ejecución de mejoras de ahorro energético que permitan reducir principalmente los consumos de gas, otros combustibles fósiles, electricidad y agua.

Actualmente están monitorizadas 18 plantas del grupo y se espera continuar avanzando en los próximos años, tanto en número de plantas monitorizadas, como en el potencial y las funcionalidades del sistema de gestión energética.

El control y monitorización de los consumos generales de gas, electricidad y agua, así como los consumos de todas las líneas de producción, motores principales, compresores, iluminación, calderas, climatización, sistemas de refrigeración, etc., tiene como meta:

- Realizar un seguimiento detallado de los consumos específicos de las líneas y equipos auxiliares que permita controlar su buen funcionamiento y operación.
- Analizar y estudiar los consumos en las instalaciones con el fin de identificar posibilidades de mejora y optimización energética que permitan reducir tanto los consumos y los costes energéticos, como las emisiones asociadas a los procesos.

En lo referente a las medidas de ahorro energético y reducción de toneladas de CO₂ emitidas a atmósfera, se trabaja año tras año para superar los objetivos marcados al inicio del proyecto.

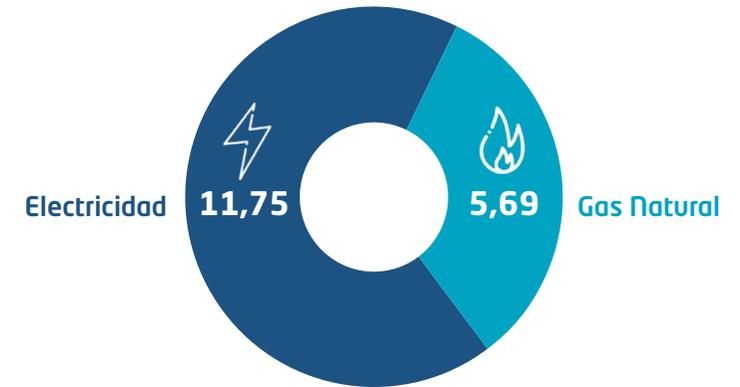
Contador de Ahorros		
Electricidad	Gas Natural	Agua
11,75 GWh/año	5,69 GWh/año	7.125 m ³ /año
2.533 ton CO ₂	1.416 ton CO ₂	-

Durante 2021 se implementaron 8 medidas de ahorro energéticos (MAEs) en distintas plantas del grupo, suponiendo un aumento en el ritmo anual de ahorro energético de **2,21 GWh**.

Con estas medidas son ya 86 MAEs las que se contabilizan desde que se comenzó con el proyecto ECO-ENERGY. Con ello se alcanzó un ritmo de ahorro energético anual de 17,44 GWh que supone una reducción en el consumo energético de la compañía del 7%.

Del total de los ahorros energéticos conseguidos, un 67% corresponde a consumo de electricidad y el 33% restante al consumo de gas natural.

Ahorro energético (GWh/Año)



Entre las medidas ejecutadas en 2021 cabe destacar las dirigidas a reducir los consumos de gas natural en los hornos de secado, la optimización de las redes de vapor y la disminución de los consumos residuales en líneas de proceso y equipos auxiliares. Adicionalmente se sigue trabajando en otras medidas como son: la optimización de los procesos de generación de aire comprimido, los sistemas de iluminación y los equipos de climatización.

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.

La firme apuesta por la sostenibilidad y la eficiencia energética ha sido y seguirá siendo un punto fundamental en las políticas de Gonvarri.



Emisiones de gases de efecto invernadero

305-1 Y 305-2

En Gonvarri Industries, tras la aprobación en 2020 del Plan Carbon Neutral 2030-50 se definió una ambiciosa hoja de ruta con importantes objetivos de reducción de emisiones. Respecto a las emisiones directas de gases de efecto invernadero, se ha fijado el objetivo de reducir en un 50% las emisiones a 2030 vs.2019. Para ello se trabaja sobre cuatro líneas de acción: ahorro y eficiencia energética, sustitución de combustibles, desarrollo de electricidad solar fotovoltaica y compra de energía de origen renovable.

La monitorización de los consumos energéticos y el cálculo de emisiones son el primer paso para disponer de información rigurosa sobre la situación real de la compañía en términos de emisiones, a para ello en 2021 se han incluido en el inventario todas las fuentes de emisión, todos los GEI y se han actualizado los factores de emisión. Además, se está trabajando en un Cuadro de Mando de CO₂ que permitirá tener información fiable, centralizada y actualizada sobre el estado del inventario de emisiones en todo el año a lo largo del 2022.

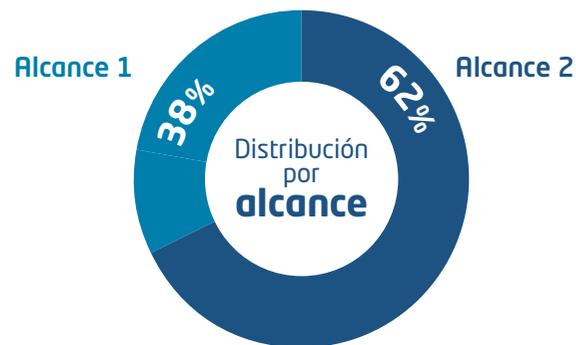
Las emisiones de CO₂ se calculan siguiendo *GHG Protocol* y el *2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories*.

Alcances 1 y 2

Gonvarri Industries en 2021 emitió a la atmosfera **65.180** toneladas de CO₂ equivalente correspondiente las emisiones directas (alcance 1) y a las emisiones indirectas debidas al consumo de electricidad (alcance 2).

Las emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1) proceden principalmente de: la quema de combustible fósil (gas natural, gases licuados del petróleo y diésel) en los procesos de producción, de la flota de vehículos de empresa (diésel y gasolina) y de las emisiones fugitivas de los gases refrigerantes. En el 2021 las emisiones directas fueron de **24.953** toneladas de CO₂ equivalente.

En 2021, las emisiones indirectas por consumo de electricidad y compra de vapor (alcance 2) ascienden a **40.226** toneladas de CO₂ equivalente.



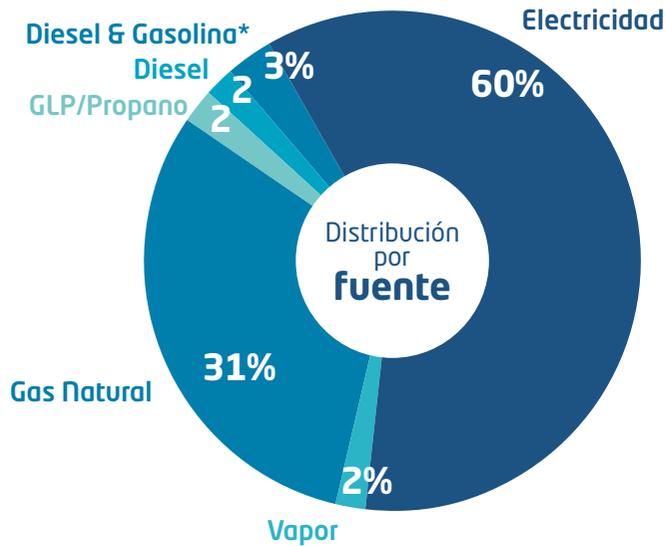
Emisiones GEI por país. 2021 (tCO ₂ eq/año)							
	Electricidad	Gas natural	GLP / Propano	Diésel proceso	Flota vehículos	Gases refrigerantes	Total
Alemania	1.358,0	1.511,2	-	74,1	346,5		3.289,9
Argentina	240,1		58,0				298,1
Bélgica	1,9				13,8		15,7
Brasil	445,0	1.797,2	476,8		87,7		2.806,7
China	8.595,8	888,0		178,7	69,6		9.732,1
Colombia	295,8	1.260,6	41,7	1,4	-		1.599,5
Dinamarca	11,1				55,4		66,5
España*	19.848,2	8.510,7	60,5	608,1	466,4	124,4	29.618,3
EE.UU	1.984,0	0,7	260,1	-	27,7		2.272,5
Eslovaquia	535,8	324,8	7,0		39,0		906,6
Finlandia	-	60,4	13,9		23,7		98,0
Holanda	-	17,6	-		72		89,7
Hungría	-	-	-		33,6		33,6
Israel	0,6	-	-		3,7		4,3
México	559,6	-	145,9	0,1	-	12,6	718,1
Noruega	0,1	-	-		57,0		57,2
Polonia	1.163,5	260,8			127,6		1.551,9
Portugal	585,6	-	4,4	15,5	135,2		740,6
Reino Unido	5,5	895,7	73,8	0,8	46,7		1.022,4
Rep. Checa	432,7	232,5	-	3,0			668,2
Rumania	1.157,7	1.912,5	168,5		111,5		3.350,2
Rusia*	1.784,7	1.364,9	96,6	15,1	4,4		3.265,6
Suecia*	26,8	25,5	-	10,5	243,3		306,1
Suiza	0,3		-	254,9	12,6		267,7
Turquía	1.193,3	1.177,6	5,3	23,8			2.400,0
Total	40.226	20.241	1.412	1.186	1.977	137	65.180

(*) Incluye vapor en el Alcance 2



Emisiones por origen tCO ₂ eq.	
Directas	24.953
Gas natural	20.241
GLP/Propano	1.412
Diésel	1.186
Diésel & Gasolina*	1.977
Gases refrigerantes (305-6)	137
Indirecta. Consumo de electricidad	40.226
Electricidad	38.656
Vapor	1.570
Total	65.180

*Vehículos de empresa



Alcance 3

Respecto a las emisiones indirectas de otras fuentes, reportamos la información derivada de los viajes corporativos realizados, que ascienden a un total de 678 toneladas de CO₂. Su distribución se muestra a continuación (305-3):



Intensidad de emisiones ³⁰⁵⁻⁴

Gonvarri considera 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 en 2021:

	kg CO ₂ eq/ ton vendidas
Alemania	11,40
Argentina	7,56
Brasil	4,09
China	27,73
Colombia	67,04
España	12,35
EE.UU	14,59
Eslovaquia	2,69
México	3,29
Polonia	9,73
Portugal	4,62
Reino Unido	4,16
Rep. Checa	110,63
Rumania	166,32
Rusia	36,97
Suecia	108,77
Turquía	68,04



Emisiones evitadas

Eficiencia energética

En 2021 se implementaron 8 medidas de ahorro energéticos (MAEs) en distintas plantas del grupo, suponiendo un aumento en el ritmo anual de ahorro energético de 2,21 GWh.

Con estas medidas son ya 86 MAEs las que se contabilizan desde que se comenzó con el proyecto, alcanzándose un ritmo de ahorro energético anual de 17,44 GWh, que supone una reducción del consumo energético en Gonvarri superior al 7,5%.

Con ello se estima la reducción de **361** toneladas de CO₂/año en alcance 1 y **267,6** toneladas de CO₂/año en alcance 2.

Compra de energía de origen renovable

Las fábricas de GMH Lohja (Finlandia) y GMH Stålteknik (Suecia) y las fábricas de Steel&Alloy (S&A Aycliffe, S&A Bridge Street, S&A Union Street y S&A Popes Lane), así como los centros de distribución de GMH en Suecia y Holanda, compran el 100% de su energía de fuentes de origen renovables. Con ello, se evitó la emisión de **853** toneladas de CO₂ en el ejercicio 2021.

Fuentes de energía renovable

A través de la energía solar auto consumida en las fábricas Puebla (México) y Thüringen (Alemania) se evitó la emisión de **612** toneladas de CO₂ (165 toneladas de CO₂/año en Alemania y 447 toneladas de CO₂/año en México).

Asimismo, las instalaciones fotovoltaicas de Gonvauto Navarra, Gonvauto Barcelona y Gonvarri Barcelona, cuya generación se vende íntegramente a terceros evitaron, de forma indirecta, la emisión de **342** toneladas de CO₂ en 2021.

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. Con ello, se evitó la emisión de **35** toneladas de CO₂ en 2021.

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 1.304 MW, distribuidos en 8 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 **118.348** toneladas de CO₂ en el ejercicio 2021.

Otras emisiones

305-7

Respecto a las emisiones derivadas de otras fuentes, estas son puntuales, ya que afecta principalmente a las fábricas que realizan tratamientos superficiales/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:

Otras emisiones (kg)					
	NOx	SO ₂	CO	Partículas (MP)	HCl
Gonvarri Burgos	2.307	0	715	25	1
Hiasa	7.166	0	8.486	329	167
Gonvarri Tarragona	151	0	17	0	37
Gonvama Chongqing	221	11	0	166	0
Gonvama Changshu	0	0	0	84	0
Gonvama Loudi	120	20	0	0	0



Plan Carbon Neutral 2030/50



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.

Gobierno

Para su seguimiento y medición se crea la figura del "Gobierno Carbon Neutral", formado por un Comité Carbón Neutral y un Equipo Operativo.

Hitos plan 2020-2050

2020

Establecimiento de objetivos de reducción de emisiones a 2030.

2024

Alcance 3: Reporte y objetivo.



2030

Objetivos a corto plazo

Objetivos SBTi:

- Reducción del 50% de las emisiones de Alcance 1 (año base 2019).
- Reducción del 100% de las emisiones de Alcance 2 (año base 2019).

2050

Objetivos a largo plazo

Objetivos SBTi: Net-Zero.



DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION



Economía Circular, materias primas y residuos

Materias primas ³⁰¹⁻¹

Gonvarri Industries utiliza para la fabricación de sus productos diversos materiales. El consumo de acero supone el 96,8% y el aluminio el 2,7% del total, por ello a lo largo del capítulo nos

centraremos en el acero por su alta representatividad. A continuación, resumimos los consumos más relevantes por país:

Materias primas					
País	Acero	Aluminio	Zinc y óxido de zinc	Ácido Clorhídrico	Otros*
Alemania	279.410	9.078	-	0	21
Argentina	39.412	-	-	0	1
Brasil	647.268	-	-	3.142	31
China	312.232	38.788	-	0	0
Colombia	23.859	-	952	215	60
España	2.379.105	18.229	5.667	14.301	163
EE.UU.	120.442	35.359	-	0	0
Eslovaquia	319.533	18.083	-	0	0
México	210.626	7.604	-	0	4
Polonia	159.365	85	-	0	0
Portugal	160.193	45	-	0	0
Reino Unido	233.951	11.946	-	0	0
República Checa	6.040	-	-	0	0
Rumanía	20.142	-	-	0	223
Rusia	88.328	-	-	0	199
Suecia	2.814	-	-	0	12
Turquía	35.272	-	1.285	364	0
TOTAL	5.037.992	139.217	7.904	18.022	714

Gestión de 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.

En las fábricas de Gonvarri produjeron un total de 322.525 toneladas de residuos, el 93% no peligrosos y el 7% restante peligrosos.

Residuos no peligrosos: se produjeron un total de 299.683 toneladas. Destaca la chatarra con el 98% del total. El 2% restante está formado por embalajes de plástico, cartón, tablex, restos de madera, orgánicos y de construcción, entre otros. En el anexo 3 se detalla esta información.

Asimismo, en torno al 99% de los residuos no peligrosos son reciclables (acero, aluminio, madera, papel, plástico reciclable y materiales de construcción).

Residuos peligrosos: se produjeron un total de 22.842 toneladas, que en su mayoría provienen de las fábricas con procesos de galvanizado, decapado y pintura, donde el cloruro ferroso del decapado supone el 44% del total. En el anexo 3 se detalla esta información.

Respecto a su **gestión y eliminación**, esta se realiza a través de gestores y transportistas autorizados (100%), dentro de cada país.

Con el fin de mejorar la información final sobre la disposición de los residuos, principalmente en aquellos casos que van a centros de transferencia, a cierre de ejercicio se inició un proyecto que permita unificar los códigos de gestión para cada residuo y jerarquizarlo en función de su tratamiento final. En 2022 se dispondrá de información más exhaustiva al respecto, sobre todo para aquellos residuos de menor producción.



Iniciativas en 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.

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).

Además de los requerimientos encaminados a la fabricación de vehículos más ligeros, este año cabe destacar la cada vez mayor solicitud por parte de numerosos clientes, principalmente de auto, de información sobre el origen del acero (principal materia prima) con el objetivo de reducir el impacto ambiental y de la huella de carbono de los vehículos a lo largo de su ciclo de vida.

En este marco, cobra cada vez mayor importancia el denominado "**Green Steel**", que acredita un acero con una notable menor huella de carbono (y emisiones de CO₂) frente al acero convencional.

Este acero, proviene de hornos eléctricos (cuya materia prima es la chatarra) con procesos que utilizan fuentes energéticas limpias (electricidad de origen renovable e hidrógeno, entre otros) (302-5).





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 guíe 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.

1 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 2021 se gestionaron un total de 293.097 toneladas de chatarra (98% de acero y 2% de aluminio).



2 Compras de acero reciclado

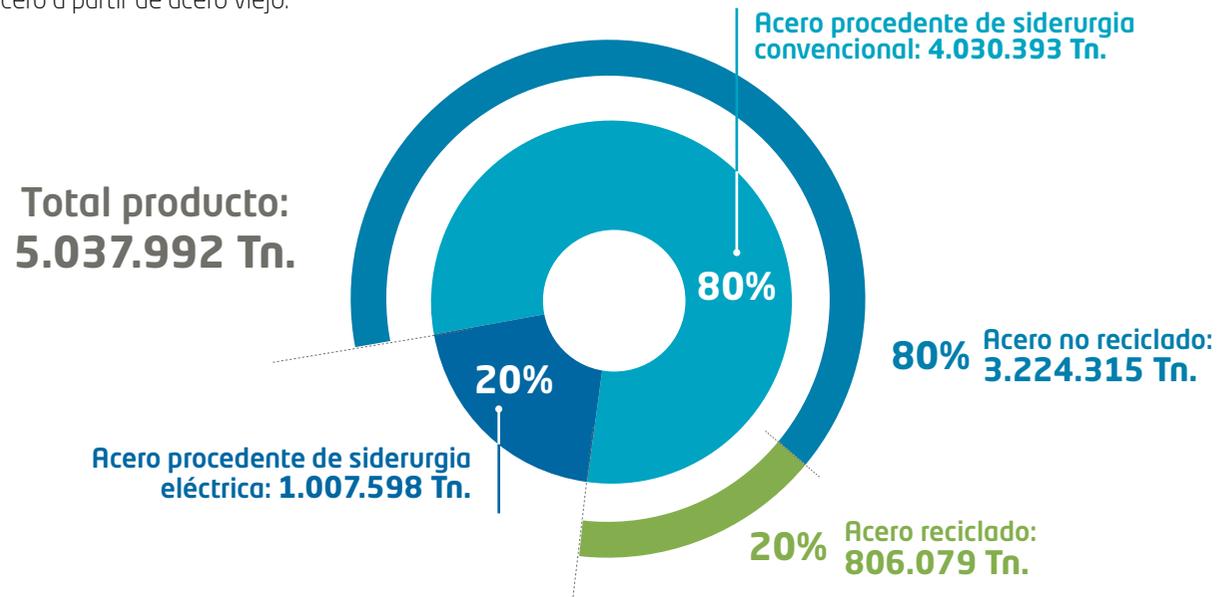
301-1 Y 301-2

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 la chatarra, favorece el desarrollo de una cadena de valor del acero más circular.





3 Proyecto Abstract V SAQA V4 Decap Value 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 un 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.

En 2020 iniciamos un proyecto con el objetivo de recuperar las sales ferrosas de los ácidos gastados del decapado, con 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). En 2021 continuamos con el proyecto, que esperamos se finalice en el primer semestre de 2022.



4 ACV: Nuestros productos

Los últimos datos presentados por destacados científicos muestran cambios sin precedentes en el clima mundial, que continuaran empeorando si no actuamos. Sin embargo, una rápida acción por parte de gobiernos, empresas y sociedad en general puede minimizar este impacto, limitando sus efectos.

La Unión Europea, lidera estas iniciativas y desarrolla, regula y adopta mecanismos legales muy ambiciosos en diferentes ámbitos, aumentando su objetivo climático conforme al Acuerdo de París, entre otros, con objetivos de emisión vinculantes para más sectores clave y fijando una reducción interna neta de las emisiones de gases de efecto invernadero de al menos un 55 % de aquí a 2030. Asimismo, a través del "Pacto Verde" (NewGreen Deal) establece la hoja de ruta y los mecanismos de financiación necesarios para alcanzar la neutralidad climática 2050. Estas acciones afectan a sectores como la industria, la energía, el transporte y el sector financiero.

En este marco, las empresas desempeñan un papel fundamental y sus objetivos deben estar alineados con la ambición y líneas de tiempo correspondientes a un futuro de 1.5 °C.

Para el sector industrial disponer de información completa y rigurosa sobre el impacto de sus productos es fundamental. El análisis de toda la vida útil de producto, incluyendo su reciclaje final (cradle-to-cradle) bajo el estándar 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, permite conocer su impacto y, con ello, establecer acciones de mejora para su minimización.



Gonvarri Industries inició en 2019 dos complejos estudios sobre la Huella de Carbono de Producto (CFP o Carbon FootPrint) en las divisiones de Road Steel, que compara las vallas de carretera de acero frente al hormigón, concluyendo con el menor impacto de las vallas de acero (publicado en la Memoria 2019) y de Solar Steel, calculando la huella de carbono de las estructuras solares de acero (publicado en la Memoria 2020).

En 2022 se iniciará un ambicioso proyecto de la división de Auto en colaboración con Gestamp, para el cálculo del ACV del chasis de los automóviles.



5 Cálculo del Alcance 3

Para conocer la huella y el impacto de los productos fabricados por Gonvarri, disponer de información completa sobre las categorías aplicables en el Alcance 3 (otras emisiones indirectas, upstream y downstream) es fundamental.

Para ello se han seleccionado las categorías de mayor impacto, como son: 1. Bienes y servicios adquiridos, 3. Actividades relacionadas con combustibles y energía, 4. Transporte y distribución (proveedores) y 9. Transporte y distribución (cliente) y se ha realizado un piloto sobre las materias primas de mayor consumo, como son, el acero (supone más del 90%), el aluminio, el clorhídrico y el zinc. En todas ellas, se analizaron las fuentes y la disponibilidad de información precisa, tomando como año de referencia el 2019 (sin incluir la división de GMH).

Este análisis ha permitido detectar diversos puntos de mejora que permitirían optimizar y automatizar el proceso, para la adecuada trazabilidad en los datos de las cuatro categorías seleccionadas.

En el ejercicio 2021 se recalculará este resultado, en base a la información disponible. En 2022 se espera implantar las medidas y mejoras detectadas durante el análisis, para disponer de información real, con fuentes completas y actualizadas, y de forma automatizada.

Fuentes de información consultada:

- Más de 250 proveedores para las compras de acero, aluminio, clorhídrico y zinc.
- Análisis de los aceros suministrados agrupados en 5 categorías (Electro galvanizado 7%, Finished cold rolled 15%, Hot dip galvanizing 49%, Hot Rolled 18% y Pickled hot rolled 10%).
- Más de 30 países de origen.
- Más de 250 proveedores para las compras de acero, aluminio, clorhídrico y zinc.
- Más de 80.000 referencias de producto entregado a cliente.





Agua y vertidos

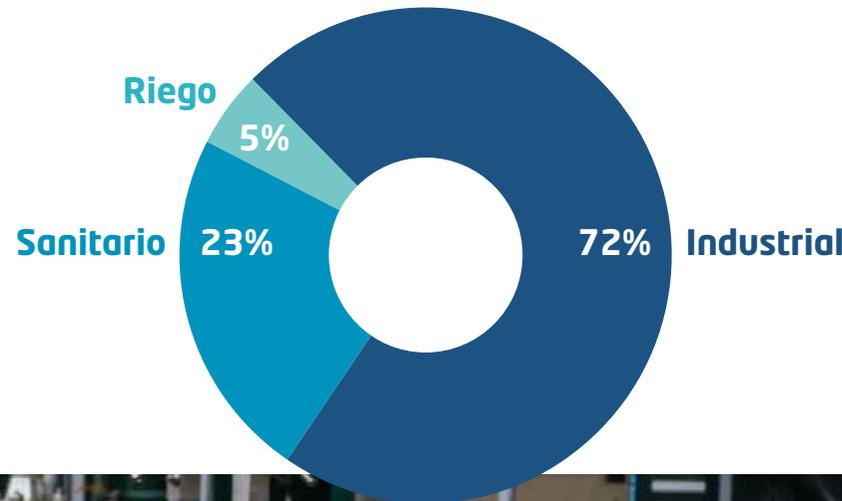
303-1, 303-2, 303-3, 303-4 Y 303-5

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 2021 el consumo total fue de 287.580m³, un 8% más que en 2020.

El agua consumida procedió en un 84% de la red, en un 14% de fuentes subterráneas y se reutilizaron 63m³ de aguas pluviales en Colombia. El consumo fue mayoritariamente industrial (72%), seguido del uso sanitario (23%) y riego de zonas verdes (5%).

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

Consumo de agua



Zero water discharge

En 2021 se inició el proyecto **“Zero water discharge”** en la fábrica de Gonvarri Barcelona con el objetivo de minimizar el impacto ambiental asociado a las aguas residuales que se generan en las líneas de electrocincado y galvanizado.

Se ha hecho un inventario de los puntos de vertido de las líneas, se han caracterizado las aguas residuales procedentes de cada uno y se están evaluando las tecnologías limpias más eficaces y sostenibles para cada caso junto con proveedores especializados.

El objetivo es compartir los resultados obtenidos con las fábricas que tengan este tipo de vertidos y ampliar el alcance del proyecto a las demás aguas residuales del Grupo.





Suelos

Prevenir la contaminación de suelos es un aspecto de gestión clave. Las fábricas de Gonvarri disponen de las correspondientes instrucciones y medios para actuar rápidamente ante cualquier incidente y realiza actividades de sensibilización para concienciar a todos los trabajadores.

Además, monitorizan y comunican los vertidos/derrames producidos, describiendo el hecho y las actuaciones realizadas.

En 2021 se han producido un total de 66 derrames con un volumen estimado de 733 m³ no significativos en su mayoría de aceite, todos ellos adecuadamente gestionados que no han producido ningún daño al entorno (306-3).

Asimismo, desarrolla actuaciones que minimizan este riesgo. A modo de ejemplo, GMH Laubach en Alemania ha diseñado un **área de lavado de hormigón**, para evitar que vertidos/

derrames de agua contaminada, gasóleo, etc., atraviesen el hormigón y lleguen al suelo. Además, el proyecto se completará con una limpiadora de agua de alta presión "Kärcher", un nuevo depósito de gasóleo para las carretillas correctamente aislado. Con ello, el agua potencialmente contaminada fluye a través de un separador de aceite, asegurando que no vaya directamente al alcantarillado.

En el caso de detectarse contaminación en algún emplazamiento se realizan las actuaciones pertinentes para su limpieza. Actualmente hay un proyecto en curso, tal y como se resume a continuación.

En el proceso de adquisición de la fábrica de GMH Laubach 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 necesarios para determinar la presencia contaminación de los terrenos, confirmando su existencia. En 2020 se realizaron pruebas para identificar la mejor alternativa de descontaminación, siempre en comunicación con el organismo competente.

En 2021 el resultado de estas pruebas confirma que la descontaminación a través de "Enhanced natural atenuation" (ENA) dio mejores resultados que la otra opción valorada "In-situ Chemical Oxidation" (ISCO). Este sistema permitirá mejorar de forma notable las condiciones del emplazamiento. En 2022 comunicaremos el resultado de la descontaminación.





Social

SOCIAL

37 **Personas**

49 **Seguridad y salud**

60 **Clientes**

69 **Cadena de suministro**

72 **Creación de valor: eficiencia, digitalización e innovación**

87 **Contribución a la comunidad**



Personas

103-1, 103-2 Y 103-3

Capital humano

102-8 Y 405-1

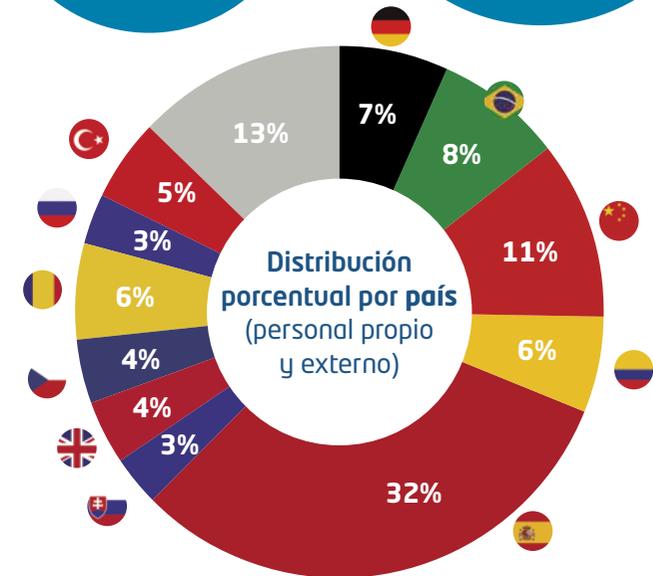
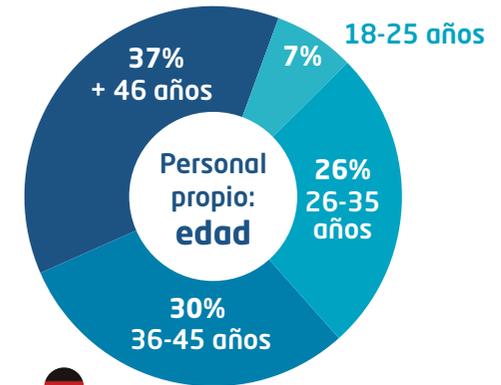
El perímetro global de Gonvarri está formado por 7.249 profesionales (6.185 propios y 1.064 externos), frente a los 6.450 profesionales (5.614 propios y 836 externos) en el ejercicio 2020, lo que supone un incremento global del 12%.

En 2021, conforme el perímetro de la Memoria, Gonvarri Industries dispone de 6.299 profesionales (5.632 propios y 667 externos), frente a los 5.925 profesionales (5.174 propios y 751 externos) en el ejercicio 2020, lo que supone un incremento del 6% de la plantilla. En la tabla se resume su distribución por país.

No se incluyen en el alcance de la Memoria las fábricas de Resende (Brasil) con 69 empleados propios y 1 subcontrata, Pune (India) con 406 empleados propios y 387 externos, ya que Gonvarri no dispone del control en la gestión, ni Reca adquirida en 2021 con un total de 78 empleados propios y 9 subcontratas, que se reportaran en la próxima Memoria (405-1).

País	Propios	Externos
Alemania	386	44
Argentina	53	0
Bélgica	8	0
Brasil	497	4
China	500	166
Colombia	248	131
Dinamarca	17	0
España	1.788	229
EE.UU.	82	2
Eslovaquia	175	10
Finlandia	40	0
Holanda	28	0
Hungría	9	0
Israel	3	3
México	105	14
Noruega	25	0
Polonia	115	0
Portugal	92	5
Reino Unido	257	7
Rep. Checa	196	33
Rumanía	408	0
Rusia	161	4
Suecia	125	1
Suiza	18	0
Turquía	296	14
TOTAL	5.632	667

Características de la plantilla



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.



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.

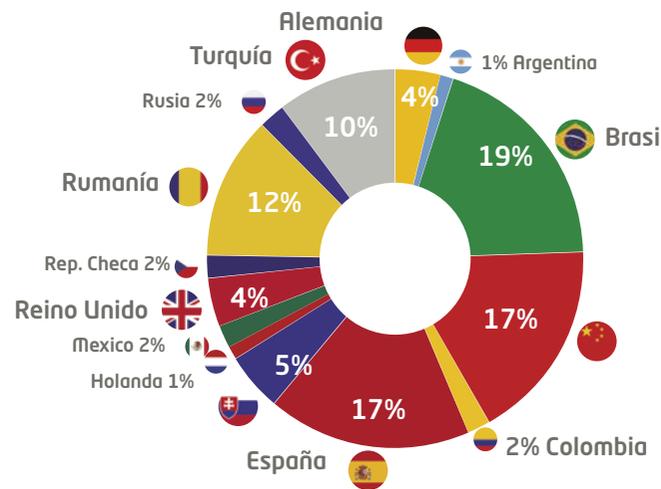
Contrataciones

En 2021, en personal propio, se produjeron un total de 1.283 altas (1.122 hombres y 161 mujeres).

	Hombre	Mujer	TOTAL
Contrataciones	1.122	161	1.283

En el anexo 3 se amplía la información en la tabla III.

Las contrataciones se produjeron principalmente en Brasil (19%), China (17%), España (17%), Rumania (12%) y Turquía (10%).

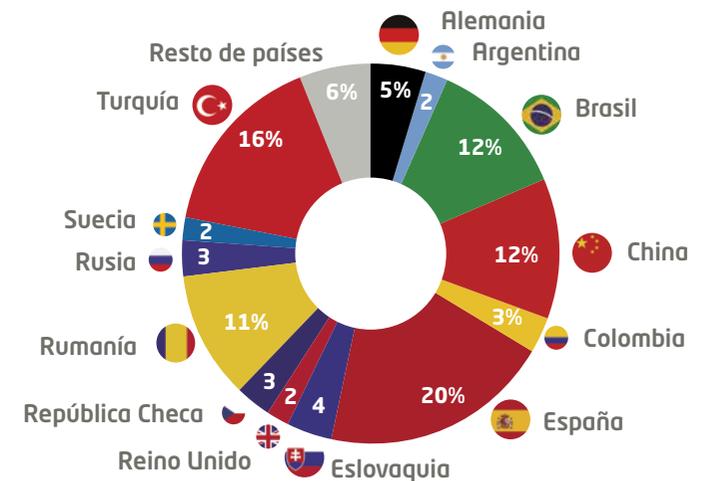


Salidas

En 2021, en personal propio, se produjeron un total de 1.116 bajas (1.004 hombres y 112 mujeres), de las cuales el 25% corresponden a despidos y el 75% a salidas voluntarias.

	Hombre	Mujer	TOTAL
Salida despido	254	27	281
Salida voluntaria	750	85	835
Total salidas	1.004	112	1.116

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



Las salidas se produjeron principalmente en España (20%), Turquía (16%), Brasil y China (12% respectivamente).

Esto supone una **rotación media** del 20% (21% para hombres y 14% para mujeres).



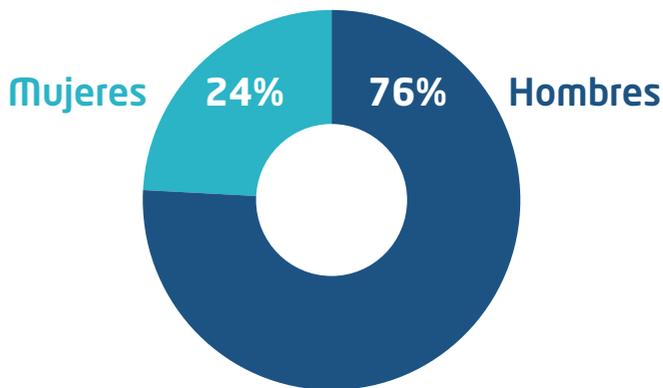
Promoción interna

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 54 promociones directas, con 41 hombres y 13 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 2021 por las restricciones y riesgos derivados de la pandemia COVID 19, no se realizaron desplazamientos por parte de los equipos de arranque y, respecto a expatriados, se ha trasladado un gerente de España a Brasil, otro español de China a Argentina, y regresaron dos expatriados de China a España.

Estabilidad laboral

102-8

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

Por ello, el 93% de los profesionales de Gonvarri están contratados de forma indefinida y el 94% a tiempo completo. Asimismo, fomentamos el empleo local, donde el 99% de los empleados tienen nacionalidad local.

Distribución por tipo de contrato			
	Indefinido	Temporal	Prácticas
Hombre	4.463	327	24
Mujer	751	54	13
	5.214	381	37

Distribución por duración de contrato		
	Tiempo completo	Tiempo parcial
Hombre	4.544	270
Mujer	755	63
	5.299	333

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



Formación

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 2021 se han incrementado las horas de formación en torno al 40%, tras un ejercicio 2020 muy afectado por la pandemia COVID19, que obligó a eliminar o replantearse toda la formación presencial, para evitar riesgos de contagio y asegurar la salud de los profesionales. En el anexo se detalla esta información.

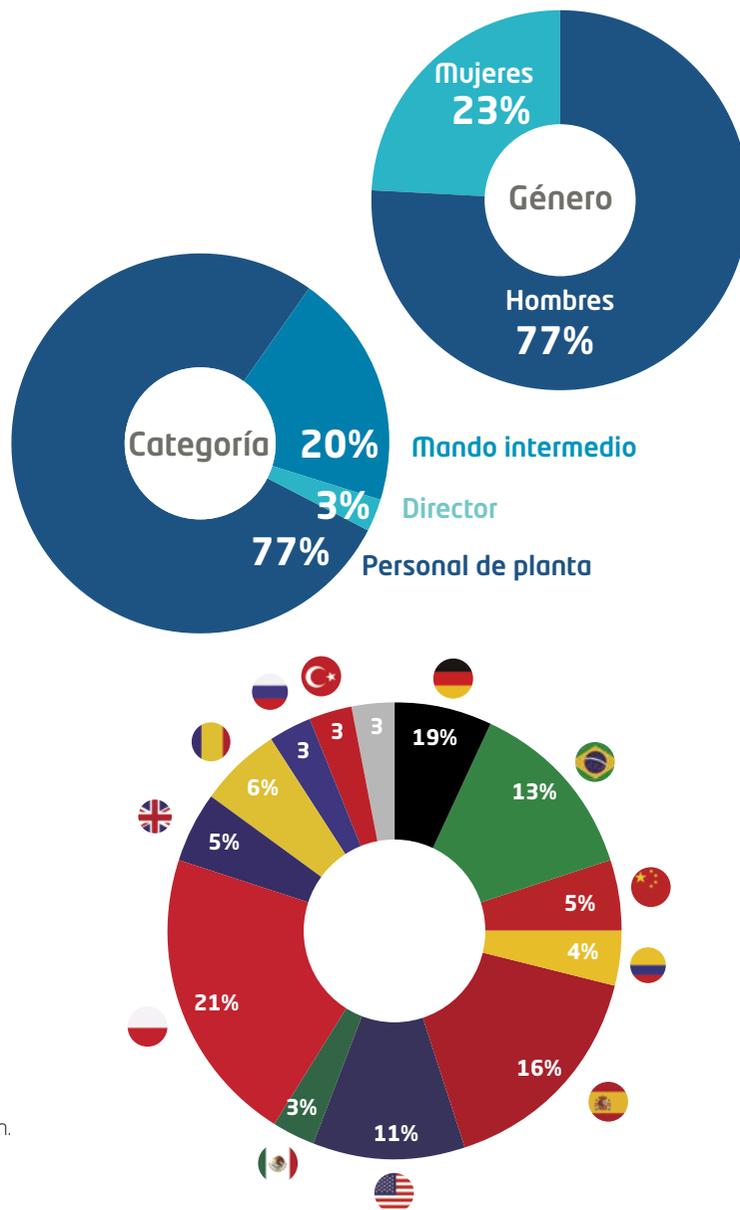
Así, el número de horas formación global en 2021 se situó en 192.392, lo que supone 34 horas por empleado (media de 31 horas hombre y 53 horas mujer).

Durante el año 2021, Gonvarri Industries siguió potenciando la formación con el objetivo de generar una cultura de aprendizaje en la compañía basada en satisfacer las necesidades de Plantas y Corporativo.

Así, una vez más, la plataforma de formación Academy ha seguido teniendo un papel protagonista, en aras a favorecer la adquisición de habilidades blandas por parte de las personas que forman parte de la organización, así como conocimientos ligados al negocio en Gonvarri Industries, de cara a contar con una fuente a través de la que preservar el conocimiento de los expertos del grupo.

Además de continuar dando difusión a los diferentes perfiles formativos existentes en la plataforma entre los empleados, se han desarrollado:

En el anexo 3, tabla VI se amplía esta información.



- **Cursos e itinerarios destinados a perfeccionar habilidades** necesarias para afrontar el día a día de las personas en su puesto: organización del tiempo, liderazgo, gestión de equipos, habilidades comerciales e idiomas, entre otras.
- **Cursos e itinerarios orientados al negocio de Gonvarri:** ampliación de las formaciones de Comercial AUTO, Itinerario de Supervisores de Gonvauto Iberia, CET para GMH.
- **Formaciones en Procesos Clave:** dada la importancia de los Procesos Clave en cada área de negocio de Gonvarri, se lanzaron diferentes formaciones acerca de aspectos como Introducción a los Procesos Clave, Gestión de la chatarra, Gestión del stock, Marco de relación con el cliente y Gestión de riesgos comercial.
- **Formaciones en Compliance:** durante el año 2021, se lanzaron diferentes formaciones en Compliance, adaptadas a los diferentes perfiles formativos existentes en la plataforma.

Atendiendo a los siguientes indicadores se puede observar la importante evolución de Academy:

- Número de personas actualmente **registradas:** 4688
- Número de **horas** de formación: 6873
- Número de **accesos:** 14728



A continuación, resumimos alguna de las iniciativas más importantes puestas en marcha este ejercicio:

Idiomas Online

A través de la plataforma online, más de 100 personas de 9 Plantas han realizado formación en idiomas online de cara reforzar diferentes habilidades relacionadas con sus funciones diarias en su puesto de trabajo.

Formaciones comercial auto

De cara a incrementar los conocimientos sobre los productos y nuevos procesos de producción en Gonvarri Industries, se han ampliado y actualizado las formaciones sobre Laser Blanking, Hot Stamping y Automotive Alluminium.

Gestión de proyectos Gonvarri

Los 20 participantes de Corporativo han podido realizar una formación híbrida (online y presencial) de 40 horas impartida por "ESCP Business School" sobre gestión de proyectos basada en la metodología PMP. El objetivo fundamental de esta formación ha sido comenzar a crear una cultura de gestión de proyectos en la compañía a partir de un sistema internacional y homologado. Además, los participantes, divididos en equipos, han podido desarrollar un proyecto con el que generar nuevas iniciativas para la compañía.

Gonvarri Material Handling

Se han dado diferentes pasos para que las personas pertenecientes a esta división pudieran comenzar a familiarizarse con Academy, a través de la puesta en marcha de formaciones como el Código Ético y de Conducta o sobre CET.

Además, a **nivel local** las fábricas desarrollan sus propios programas formativos en diversas materias además de iniciativas que fomenten la empleabilidad entre jóvenes. A continuación, resumimos algunos ejemplos de distintas iniciativas:

Gonvarri Colombia desarrolló un programa de formación "Operaciones en la 4ª Revolución Industrial". El programa permite al gerente de operaciones afianzar sus conocimientos en el liderazgo del MIT en innovación, ciencia, disciplinas técnicas y de ingeniería desarrolladas a lo largo de años de investigación, enseñanza y práctica.

Además, contribuyó económicamente al desarrollo personal de dos empleados financiando la formación externa. El post grado de un colaborador del área financiera en la Universidad de Medellín y la formación a una empleada área comercial en la especialización en mecánica de suelos en la Universidad EAFIT.

Suports está involucrado en brindar a los perfiles jóvenes recién salidos de la carrera, oportunidades para integrarse en la compañía a través de las becas de la Universidad Politécnica de Valencia. En 2021 se firmaron dos convenios, incorporado a dos técnicos con muy buenos resultados, ya que, una vez finalizada la beca fueron directamente contratados. Esta una fórmula nos ayuda a conocer y formar a gente muy joven sin ninguna experiencia profesional y proporcionarles un futuro dentro de la organización.

Gonvarri Burgos, participó en la iniciativa educativa 'Bachillerato emprendedor' con padres, profesores y alumnos del Colegio Niño Jesús y el objetivo de descubrir el talento en base a los perfiles que demanda la empresa, contribuyendo a motivar y despertar el interés por todas las ramas científicas y orientar los estudios posteriores.



Gonvama Changsu realizó una formación durante dos jornadas dirigida a los líderes de turno de equipos de primera línea, en la que también participaron cuatro personas del área de Producción de Gonvama Loudi y Gonvama Chongqing, donde los participantes desarrollaron sus aptitudes de eficiencia y liderazgo.

Gonvarri Solar Steel, el equipo de dirección de Solar Steel participó con un proveedor externo en una jornada enfocada a "conocerse a uno mismo" para entender al resto, asumiendo que la clave del desempeño de los equipos está en la particular dinámica de relaciones entre sus miembros, que finalizó con un Escape Room.



Evaluación del desempeño

404-3

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 2021 se iniciaron un total de 354 evaluaciones, distribuidas entre 13 países y, a cierre de ejercicio, están en fase de finalización y/o completadas un total de 231, tal y como se muestra en la tabla adjunta.

Evaluación del desempeño: corporativo			
	Hombre	Mujer	Total
Alemania	6	1	7
Argentina	5	2	7
Brasil	1	0	1
China	1	0	1
Colombia	1	0	1
España	127	37	164
México	10	4	14
Polonia	6	3	9
Portugal	4	4	8
Reino Unido	9	2	11
Turquía	1	0	1
USA	5	2	7
Total	176	55	231

Asimismo, en la mayoría de las fábricas tienen implantados sus propios sistemas de evaluación del desempeño. Estos incluyen 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:

Evaluación del desempeño: fábricas						
	Directores		Mandos Intermedios		Personal de planta	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Argentina	1	1	10	3	29	4
Brasil	1	0	29	11	358	54
China	21	3	39	13	369	51
Colombia	5	5	14	6	106	19
España	33	5	161	30	342	30
EE.UU.	6	1	2	1	84	1
Eslovaquia	5	1	13	2	122	29
Finlandia	1	0	6	1	24	8
Holanda	0	0	0	0	22	4
Hungria	1	0	0	1	5	1
Israel	0	0	0	0	0	0
México	1	0	7	4	2	0
Polonia	0	1	6	2	69	26
Portugal	1	1	13	5	60	14
Reino Unido	11	1	15	2	170	41
Rep. Checa	0	0	0	0	0	0
Rumanía	0	0	28	8	249	44
Russia	1	0	8	4	31	9
Turquía	1	0	10	2	0	0
Total	89	19	361	95	2.042	335



Clima laboral

Para mejorar el desarrollo, desempeño y la vida de los profesionales de Gonvarri es imprescindible conocer su opinión sobre diferentes factores que analizados de forma conjunta permiten obtener una valoración sobre su nivel de satisfacción, para ello realizamos con carácter bianual la encuesta de **"Clima Laboral"**.

La encuesta realizada en 2021 es un claro reflejo de los dos complicados ejercicios (2020 y 2021) marcados por la pandemia del Covid 19, que afecto en mayor o menor medida a todos los países en los que estamos presentes. En la encuesta participaron 50 instalaciones (fábricas, oficinas y centros de distribución), enviando un total de 4.852 encuestas con una respuesta del 69,13%.

El asunto mejor valorado sigue siendo las condiciones de trabajo y la Seguridad&Salud. Por el contrario, los peor valorados son las compensaciones y beneficios, la innovación y gestión del cambio, así como la formación y la organización del trabajo. El resultado de la encuesta fue comunicado a todos los trabajadores y responsables, para establecer actuaciones de mejora.

En la percepción del clima influyen también aspectos locales, así cada compañía diseña y pone en marcha planes de acción de mejora específicos que también se pueden transversalizar a otras compañías.

Mediante los programas **"Growing Together"** y **"Be Healthy"** contribuimos a mejorar el compromiso y el bienestar. Como parte de las iniciativas desarrolladas, destacamos la mejora de la flexibilidad de horarios o en las fechas de disfrute de vacaciones, jornadas intensivas, mejora de instalaciones y nuevas posibilidades para la realización de actividades deportivas.

En fábricas, donde el trabajo está muy condicionado a las necesidades del cliente y se trabaja por turnos determinados, la flexibilidad y los ajustes necesarios se hacen de forma individual.

Diversidad

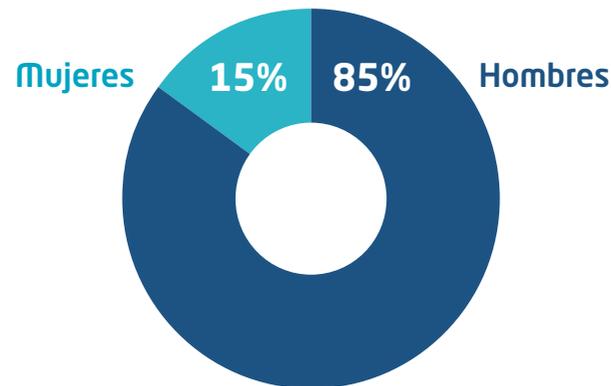
405-1

En Gonvarri consideramos que la heterogeneidad de las personas y su distintiva contribución nos dota de una incontestable 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 su capacidad de innovación y de respuesta a un mercado exigente como el actual.

En 2021 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, continua con 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.

Destacar que en 2021 se esta elaborando un **Plan de Igualdad** para el Grupo, que se publicará en 2022 y con el que se espera mejorar los ratios.



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.

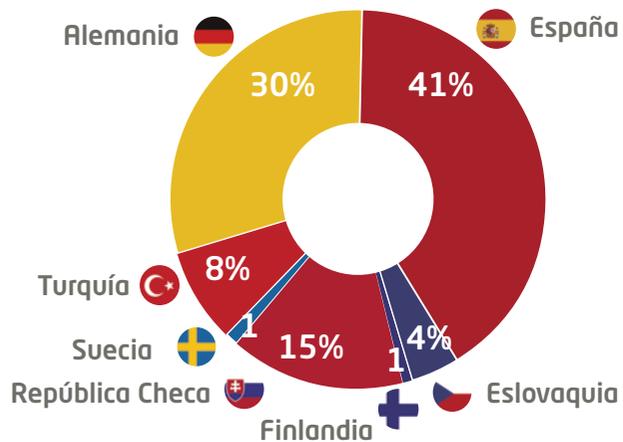
Se realizaron pequeñas conmemoraciones en algunas fábricas y oficinas, como por ejemplo:

- **Gonvarri Barcelona** quiso también hacer de este día un reconocimiento especial a la mujer. Para ello, hicieron un guiño en el color de las mascarillas, reflexionaron sobre la inclusión laboral en la empresa y formaron al personal de la planta materia Prevención del Acoso mediante la realización de dicho curso en la App de Gonvarri.



- En **Gonvarri Argentina** las mujeres se reunieron en un desayuno en el que compartieron una charla motivadora con dos mentoras especialistas del área. Durante el encuentro, reflexionaron acerca de diferentes conceptos, tales como el rol de la mujer hoy, los techos de cristal en las corporaciones, la innovación, la educación, el liderazgo, la motivación o la resiliencia, entre otros.
- En **Gonvarri Turquía (Çepas)** las mujeres se reunieron para compartir experiencias motivacionales con objeto de fomentar valores tales como la lealtad, la amistad o el respeto entre compañeras y rechazar todo tipo de comportamiento violento.

En cuanto a los **profesionales con capacidades diferentes**, en la actualidad contamos con 85 empleados (75 hombres y 10 mujeres) distribuidos entre principalmente entre España (41%), Alemania (29%) y República Checa (15%). En el gráfico adjunto se muestra su distribución:



Gonvarri celebró el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, un colectivo considerado como la "minoría más amplia del mundo", que suele tener menos oportunidades, laborales, sociales y económicas. Para conmemorar este día, destaca la emisión y difusión entre los empleados un video que recoge una acción de voluntariado realizado por con la Fundación Juan XXIII Roncalli y Gonvarri. En el video, se narra una historia de seguridad vial transmitiendo conceptos como la importancia de velar por la seguridad, la transmisión de mensajes positivos para motivar a conducir de manera responsable y segura y el compromiso de todos y cada uno para hacer frente a la pandemia del Covid-19.

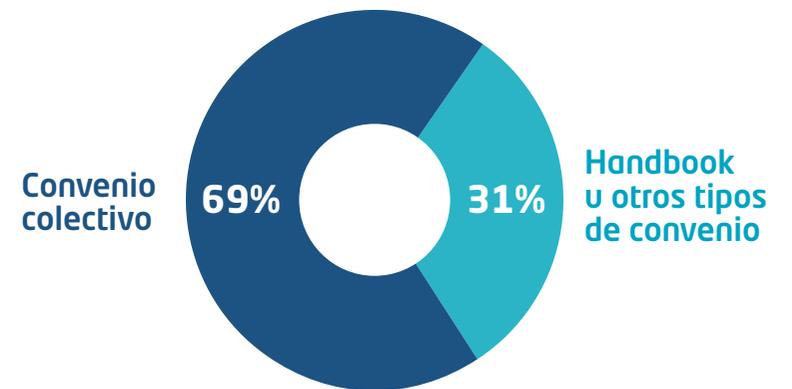
Asimismo, favorecemos el **empleo local** para crear valor en los países en los que tenemos presencia. El 92% de la plantilla es de origen local. En el anexo 3, tabla VII se muestra su distribución.

Relaciones laborales

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.





Beneficios sociales, salud y hábitos de vida 201-3 Y 401-2

Beneficios sociales

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

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

Seguro médico, disponen de este beneficio las fábricas de AMG Brasil, GMH Lohja (Finlandia), GMH Kirovsk (Russia), Govvarri Kaluga, Govvarri South Carolina, Govvarri Portugal (para el empleados y su familia directa, y para directores/gerentes solo cubre sus hijos/as), Govvauto Puebla, Govvarri Colombia (para el comité de gerencia), Govvarri Turquía, Steel&Alloy UK (para white collar) y GMH Rasnov (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 Laubach (Alemania) ofrecen chequeos y la posibilidad de vacunación anual contra la gripe. Además, también está disponible en las oficinas y centros de distribución de GMH en Bélgica, Dinamarca, Holanda y Noruega.

Seguro de vida, disponen de este beneficio todas las instalaciones en España, GMH Laubach (Alemania), GMH Kirovsk (Russia), AMG Brasil, GMH Stålteknik, Govvarri Kaluga, las fábricas de Dongguan y Govvama en China, Govvarri Polonia, Govvarri Argentina, Govvauto Puebla, Govvarri South Carolina (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, GMH UK y CSI.

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, Govvarri Polonia, Govvauto Puebla, Govvarri South Carolina (empleados a tiempo completo), GMH Lohja (Finlandia), GMH Bélgica, Suecia y Noruega, Govvarri Colombia (para el comité de gerencia), GMH CSI (UK) y Steel&Alloy UK.

Servicio de comedor/tickets restaurante, disponen de este beneficio las fábricas de AMG Brasil, AMG Senica (Eslovaquia), Govvauto Thuringen, Govvarri Kaluga, GMH Kredit, Govvarri Argentina, Govvarri Kaluga, Govvarri Portugal, Govvarri Colombia, Govvauto Puebla, Govvarri Turquía, GMH Laubach (Alemania), GMH Lohja (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 Hungría, UK, Holanda y Noruega.

Servicio de transporte, disponen de este beneficio de diverso tipo para el transporte las fábricas de Burgos y Tarragona en España, GMH en Alemania, Govvarri Portugal, Govvauto Puebla, Govvarri Kaluga, Govvarri Colombia, Govvarri Argentina, AMG Brasil, GMH Rasnov (Rumania), GMH Kirovsk (Russia), las fábricas de Dongguan y Govvama en China y Govvarri Turquía. Además, los centros de distribución de GMH en Noruega y Suecia y diversas instalaciones proporcionan coches de empresa a dirección y al departamento comercial.

Bajas maternidad/paternidad, disponen de este beneficio las fábricas de Govvauto Puebla, Govvarri Turquía, las fábricas de Govvama en China (segur de maternidad) y en España las fábricas de Hiasa, Govvauto Asturias y sus ingenierías.

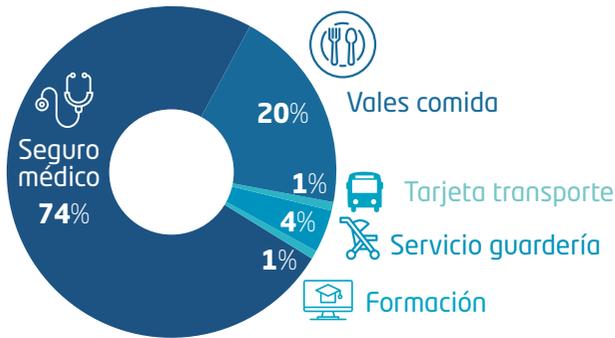
Además, las fábricas tienen **otros beneficios sociales propios**. A continuación, resumimos algunos ejemplos:

En **Iberia**, Govvauto 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 Govvarri Tarragona dispone de servicio de lavandería para sus empleados, abonos para acceder al gimnasio y el SPA, reparto diario de fruta fresca en los comedores, entradas para el club de baloncesto de Tarragona y en las oficinas centrales de Embajadores se dispone de gimnasio y centro deportivo con pistas de paddle.





En 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 2021 se resume a continuación.



*Incluye solo titulares de Gonvarri, no a sus familias.

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, bonificación para guarderías y Health. En Eslovaquia, AMG Senica y Gonvarri Nitra ofrece café y té gratis, y disponen de un fondo social que incluye diversas ayudas.

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 dispone de una cobertura social para comida y transporte.

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, 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 seguro médico para los hijos discapacitados de los empleados y Gonvarri Turquía, dispone de un área de descanso con café y té gratuito.

Respecto a la **división de GMH**, la fábrica de Kredit (Rep. Czech) ofrece un reconocimiento por aniversario de trabajo, bonus por antigüedad 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 Suecia (GMH Stålteknik) subvenciona el gimnasio a sus empleados.

Fondos de pensiones y/o planes de jubilación

201-3

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

En particular disponen de estos de fondos de pensiones en Reino Unido, Alemania (Thuringen), Noruega, Suecia, Holanda, Dinamarca, Eslovaquia (Senica y Nitra), Polonia (GMH), Bélgica, Suiza 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, Argentina y Eslovaquia (Senica). 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 2021 corresponden a 120 hombres y 33 mujeres de los cuales el 97% de los hombres y el 100% de las mujeres ya se han reincorporado.



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.

Estas iniciativas se desarrollan de diversas formas en las fábricas y oficinas, adecuándolas a sus necesidades. A continuación, se resumen algunos ejemplos:



En **España**, la fábrica de **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. Asimismo, impartió una jornada de concienciación con un doble enfoque: evitar el tabaquismo entre sus empleados y prevenir los riesgos del Covid-19.

En las oficinas centrales de **Madrid**, cabe destacar la organización y participación en una nueva edición de la Carrera de las Empresas y en la carrera EDP Rock and Roll Running Series, con representantes de Gonvarri Tarragona, Gonvarri Burgos, Gonvauto- Gonvarri Barcelona, Gonvarri Valencia, GMS y Corporativo.

En **Hiasa** y **Gonvauto Asturias**, se desarrolló un portal que facilita información sobre deporte, alimentación saludable, bienestar emocional y responsabilidad social para empleados.



En **Gonvarri Valencia** se organizó una jornada lúdico-formativa con dos conferencias "Claves para Sentirme Mejor en el Trabajo" y "Bienhumorados" con el objetivo de provocar un cambio de mentalidad y ayudar a afrontar el futuro con energías renovadas y con una buena dosis de ilusión, además fomenta el deporte y la salud a través de su propio club de running y bike y el patrocinio de carreras locales.



La división **Metal Structures (GMS)** en España lanzó "GMS Healthy Life" para sus empleados, un programa de empresa saludable que busca promover la Cultura del Bienestar. Además, organizó un Torneo de Pádel en las instalaciones de Cover Pádel Avilés en la que participaron varios empleados.

Gonvarri Colombia se sumó a la campaña #PactoPorLaVida del equipo ciclista "Team Medellín". El objetivo es fomentar el deporte y generar conciencia en conductores y ciclistas para que actúen de manera responsable en las carreteras.



Los trabajadores de las plantas de **Gonvama** en **China** formaron equipo de baloncesto y jugaron un partido amistoso contra un equipo de VAMA, que participa en la liga local, haciendo "teambuilding", creando una atmósfera de cultura corporativa positiva, donde los jugadores mostraron el espíritu de "la amistad primero, la competición después".

Asimismo, en este periodo de pandemia, cumpliendo siempre con las obligaciones de cada país, se realizaron diversas iniciativas. **GMH Laubach (Alemania)** ofrece chequeos de salud y vacunaciones contra la gripe y **Gonvarri Polonia** celebró el concurso "Vacúnate contra el COVID-19" para promover la salud, donde los empleados mostraron las razones para vacunarse y, con ello, fomentar la vacunación en la planta polaca. Aunque los enfoques son diferentes, todas las razones son únicas e importantes para cada persona, destacando que lo más importante es que conducen a un bien común. Al finalizar el concurso se entregaron los premios correspondientes.



En **GMH Laubach** se acordó con el consejo de trabajadores, obedecer a una política de "no fumar en las instalaciones". Por ello, se han instalado varias casetas de cristal repartidas por las instalaciones para aquellos que deseen fumar, sin afectar a sus compañeros, ni alterar la atmósfera de trabajo, protegidos de las inclemencias climáticas.



Seguridad y Salud

Modelo de Gestión

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

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 fábricas del grupo (76%) están certificadas bajo el nuevo estándar internacional de seguridad y salud (Norma ISO 45001). Quedan pendientes Gonvauto South Carolina y las fábricas que se han integrado recientemente en la compañía, como las fábricas de Laser en España, Flinsa, y del grupo GMH (fábricas de Kirovsk en Rusia, Kredit en República Checa, Lohja en Finlandia, y Stålteknik en Suecia) (403-1).

Considerando estas certificaciones, el 85% de los empleados de las fábricas están cubiertos en el sistema de gestión bajo los estándares Norma ISO 45001 (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 y la Salud de todas las personas que acceden a los centros de trabajo sean protagonistas principales.

Las Gerencias de las plantas mantienen un compromiso con los principios rectores de las políticas corporativas en esta materia, la cual cada día se proyecta de manera más visible al resto de su organización. Por otra parte, existen las herramientas necesarias y suficientes para facilitar la información y comunicación continua a los trabajadores y para la participación de estos en la actividad preventiva mediante la consulta que se les hace acerca de las posibles mejoras en las condiciones de trabajo y los Sistemas de Gestión.

La percepción externa por parte de las entidades certificadoras acerca de las herramientas existentes para mostrar el compromiso visible de la Dirección y para aumentar los niveles de consulta y participación de los trabajadores (dos aspectos clave según esta nueva Norma) han sido valoradas favorablemente.

En área de Seguridad y Salud dispone de dos plataformas para el seguimiento y medición de todos los aspectos relacionados con la Seguridad y Salud de los empleados propios y ajenos:

Plataforma Sygris

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, y el seguimiento de la mejora continua en todas las plantas del Grupo (incluidas Joint Ventures y plantas de nueva incorporación).

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, entre otros.

Plataforma 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.

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 centros 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, a los trabajadores y equipos que aportan a la planta, etc. no solamente para el cumplimiento de los mínimos legales sino para asegurar que dichas empresas disponen de Sistemas de Gestión que dé un cumplimiento suficiente tanto en lo relativo a Seguridad y Salud como a otros aspectos relativos a RRHH, Compliance, etc.



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 (403-3).

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, los cuales reportan los sucesos acontecidos en las áreas de trabajo y participan en la realización de la investigación de estos sucesos, la inspección de las áreas de trabajo, la revisión de las normas y las evaluaciones de riesgos, etc., debiéndose mostrar como ejemplos en planta de la filosofía y el espíritu que tienen las políticas, la misión y los objetivos en Seguridad y Salud.

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

403-2 Y 403-9

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 un adecuado nivel de cultura preventiva en las organizaciones se promueve:

- La visibilización en planta y ante los empleados del compromiso efectivo de las Direcciones de las compañías con la Seguridad y la Salud.
- La creación de herramientas que exciten la consulta a los trabajadores y, en definitiva, su participación en la mejora.
- La aceleración de la ejecución de las acciones planificadas provenientes de las distintas herramientas de detección existentes en el Sistema de Seguridad y la Salud, principalmente aquellas que provienen de las investigaciones de accidentes e incidentes, las cuales deben ser ejecutadas de manera inmediata para crear una verdadera sensación de prioridad entre los empleados.





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.
- **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,** talleres en los que los trabajadores efectúan un número apreciable de propuestas de mejora en las condiciones de trabajo (que son posteriormente planificadas y ejecutadas) a partir de la observación directa y después de haber recibido una pequeña inducción que ayude a estimular la percepción de los riesgos existentes abstrayéndose de otro tipo de aspectos del entorno.
- **Chasing Risks** talleres en los que los trabajadores efectúan un número apreciable de propuestas de mejora en las condiciones de trabajo (que son posteriormente planificadas y ejecutadas) a partir de la observación directa y después de haber recibido una pequeña inducción que ayude a estimular la percepción de los riesgos existentes abstrayéndose de otro tipo de aspectos del entorno.
- **Safety Stewards:** iniciativa creada en Steel & Alloy y extendida a otras plantas del Grupo de la Dirección Regional Europe.

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.

Diagnóstico de cultura preventiva en Hiasa y Gonvauto Asturias

Hiasa y Gonvauto Asturias llevan años mejorando en el campo de Seguridad y Salud. Con el fin de profundizar más en este ámbito, se contrató una empresa consultora especializada en Seguridad para pulsar cuál es la percepción que existe entre los empleados, mediante la realización de entrevistas personales dentro de la metodología NOSACQ-50, reconocida por la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo como una herramienta idónea de medición del clima preventivo.

La respuesta del personal ha sido muy favorable, contando con la participación de un grupo muy extenso y representativo de la plantilla a una batería de 50 preguntas. Las respuestas se procesaron por expertos para obtener un diagnóstico cuantitativo y un análisis cualitativo de los resultados, midiendo parámetros como el Compromiso de la organización, el Empoderamiento de los empleados, la Ecuanimidad en el trato de los sucesos, la Implicación del personal, la Conciencia de los riesgos, el Aprendizaje de los sucesos, y la Confianza en las herramientas y Sistema existentes.

La puntuación final fue sido satisfactoria, estableciendo un Plan de Acción en línea con la mejora continua.



Gestión de la salud

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, además de la formación para mejorar el cuidado de la salud (403-3).

Comunicación

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.).

Además, en 2021 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" en los comportamientos y manteniendo 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).

Asimismo, hay que reseñar la realización de talleres **"Chasing Risks"** que fomentan la participación de los trabajadores en la detección de riesgos y de oportunidades de mejora, los cuales tienen una buena recepción por parte de los participantes en cuanto a que se sienten partícipes de la mejora, y de los cuales siempre surgen gran número de acciones que son convenientemente planificadas y ejecutadas.



Talleres “Chasing Risks” de Seguridad y Salud en AMG Campinas

En septiembre se desarrolló el primer taller “Chasing Risks” en la planta de AMG Campinas, Brasil que contó con la participación masiva de hasta 28 trabajadores repartidos en 5 equipos distintos en un contexto más amplio.

Chasing Risks nace del convencimiento de que uno de los pilares fundamentales de la mejora en Seguridad está en la consulta interesada a los empleados y la participación de los mismos en la mejora continua. En este caso surgieron en un día 55 acciones que serán apropiadamente planificadas y ejecutadas. Estos talleres deben ser incluidos en los Planes SGI y desarrollados al menos dos veces al año.



Reconocimiento en medios especializados al compromiso de Gonvarri por la Seguridad

La revista “Formación de Seguridad Laboral” incluyó en su edición de enero-febrero un reconocimiento a la labor y el progreso en este ámbito de Gonvarri Industries.

El artículo hace una aproximación al modelo de negocio de la compañía, para establecer el reto corporativo y la estrategia en Seguridad y Salud, así como las líneas de actuación claves en esta materia, tratándola transversalmente desde todos los ámbitos y focos de actuación: el técnico, el organizativo, el de gestión, y el del trato con las personas. El objetivo final, es crear una cultura propia de Seguridad y Salud y que toda la estructura de la compañía interiorice y considere la seguridad una condición diaria de funcionamiento sine qua non, considerándola en primer lugar en cualquier actuación que acometa o decisión que adopte.

Además, en el marco del “Plan Doing Well by Doing Safe” presentó la metodología “One to One” como caso de éxito en la compañía.

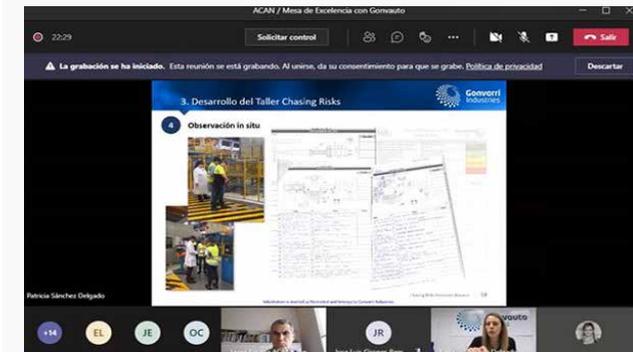


Reconocimiento Gonvauto Navarra expone en Seguridad y Salud en el Clúster de Automoción de Navarra (ACAN)

En abril, Gonvauto Navarra participó en calidad de ponente en un encuentro del “Clúster de Automoción de Navarra (ACAN)” en el marco del Plan de Competitividad en materia de Operaciones, Mejora Continua y PRL.

Entre otros, expusieron sobre “Chasing risks: herramienta de prevención y gestión de riesgos laborales”, presentando el compromiso corporativo, en general, y el de Gonvauto Navarra, en particular, en materia de Seguridad y Salud.

La ponencia giró en torno al enfoque de seguridad integrada y al fortalecimiento de la cultura preventiva aplicadas a la casuística de la planta navarra, con objeto de crear concienciación, proactividad e involucración de todos sus trabajadores.





Evaluación de riesgos laborales 403-2 Y 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 establecer 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. Estas Instrucciones (como las evaluaciones de riesgos) se deben efectuar con la participación de los supervisores y empleados a los que aplican las mismas y la aprobación de los responsables de los departamentos.

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.

En 2021 se identificaron 26 puestos de trabajos considerados de alto riesgo de enfermedad profesional distribuidos entre Colombia (35%), Suecia (23%), Turquía (19%), Alemania (15%) y China (8%).

Se han detectado dos **enfermedades profesionales** en personal propio hombres (una en España y otra en Portugal), lo que implica una tasa de enfermedad profesional en España de 0,08 para hombres y en Portugal de 1,66 para hombres. El resto de los países es 0,0 para ambos géneros (403-3 y 403-10).

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.

Simulacro de emergencia en Gonvarri Burgos

Gonvarri Burgos llevó a cabo un simulacro parcial de incendio en la sala de recarga de baterías de las carretillas elevadoras con un compañero inconsciente.

Durante su ejecución, se puso en marcha el plan de emergencia de la zona actuando los equipos de primera y segunda intervención, así como el de primeros auxilios y el de evacuación.



El simulacro resultó ser un éxito, fomentando las capacidades de reacción y de respuesta ante amenazas de incendio. Los empleados de Gonvarri Burgos se encuentran más preparados para hacer frente ante estas situaciones de emergencia.



GRP en Gonvauto Barcelona para prevenir los riesgos derivados de los vuelcos de paquetes

En junio se desarrolló un “Grupo de Resolución de Problemas en la planta de Gonvauto Barcelona (GRPs)” destinado a tratar de eliminar los riesgos derivados de los vuelcos de paquetes, los cuales pueden ocasionar daños graves a los empleados que coexisten con las carretillas. La realización de estos GRPs es preceptiva en el caso de riesgos con alta gravedad potencial o con alta recurrencia en los que no necesariamente ha mediado un incidente/accidente, pero desde luego necesario en estos casos.

En este taller han participado un grupo multidisciplinar formado por el Gerente de la planta, los responsables de Producción, de Logística, RRHH, de H&S, y de SPG de planta, personal de corporativo, el responsable del equipo de carretilleros y, como es lógico, empleados habituados a realizar tareas de movimiento de plataformas metálicas y pallets de madera de producto terminado, que son los que en definitiva han aportado más acerca de la realidad práctica del día a día de estas tareas y las situaciones que se encuentran de manera más o menos habitual.

Como resultado, se acometerá un ambicioso **Plan de Acción** sobre todos los aspectos que pueden incidir en este tipo de riesgos (manera de apilar los paquetes, material empleado, rediseño del lay-out, etc.). Los resultados de este ejercicio se transversalizarán a las otras plantas de la Dirección Regional.

Principales indicadores

403-2 Y 403-9

En 2021 se han producido un total de 124 accidentes con baja y 349 accidentes sin baja, lo que supone un aumento respecto al ejercicio anterior, donde hay que considerar que derivado de la pandemia del COVID19 todas las fábricas sufrieron cierres temporales de diferente duración.

Accidentes	con baja		sin baja	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Personal propio	87	8	271	7
Personal ajeno	28	1	69	2
> Total	115	9	340	9

Sobre los resultados de este año hay que señalar que se ha incrementado el índice de frecuencia, manteniéndose a un nivel similar al índice de gravedad. En particular, el índice de frecuencia de las plantas españolas es casi el doble que el global de toda la compañía en su conjunto.

En general, muchos accidentes con baja no tienen apenas transcendencia desde un punto de vista preventivo, si bien se encuentra en la política de Gonvarri contabilizar y analizar todos los sucesos que se producen en las instalaciones de cualquier empleado cualquiera que sea su procedencia.

Sin embargo, hay una gran heterogeneidad entre los indicadores de accidentalidad entre las distintas plantas del Grupo, así como en el nivel de cumplimiento de las políticas corporativas que se

refleja en los indicadores proactivos. Cabe destacar que más de la mitad de los accidentes se concentra en 5 compañías.

Uno de cada 4 accidentes con daño personal que se identifican acaba en baja laboral (la peor relación en los últimos 10 años), lo cual no se corresponde con una pirámide de proporcionalidad normal, por lo que se deben explorar medidas de gestión del absentismo.

Más de la mitad de los accidentes con baja tienen una duración de la baja inferior o igual a las 10 jornadas laborales perdidas y en las 2/3 partes han supuesto menos de 20.

Respecto al personal externo (subcontratas de actividad propia y ETTs), el índice de accidentalidad resulta significativamente más alto en ciertos entornos geográficos y Direcciones Regionales.

Respecto a los daños por accidente, las manos siguen siendo la parte del cuerpo más afectada, acaparando la tercera parte del total de estos, tanto los totales como los que ocasionan baja, y no necesariamente por cortes, sino mayoritariamente por golpes.

Este año tenemos que lamentar un accidente mortal en personal propio en Turquía debido a un fallo estructural de una de las naves y dos accidentes mortales en una contrata en Burgos durante los trabajos de renovación de la cubierta de la planta para mejorar su iluminación y retirar los paneles que contenían amianto que, si bien no es contabilizado este último 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.



Durante el último año la gravedad de los accidentes con lesiones graves (sin incluir fallecimientos) se ha incrementado. Se han detectado accidentes con estas características en personal propio hombres en Alemania (1), Brasil (2) y Turquía (5) y un hombre en personal externo en Eslovaquia. Por ello, la tasa de lesiones por accidente laboral con graves consecuencias se resume a continuación (en el resto de los países la tasa es 0,0 para ambos géneros y para personal propio y externo):

Tasa de lesiones accidente laboral grandes consecuencias con baja		
	Personal propio	Personal ajeno
	Hombre	Hombre
Alemania	1,63	0,00
Brasil	2,56	0,00
Turquía	10,42	0,00
Eslovaquia	0,00	38,24

Tasa de lesiones graves: Nº lesiones por accidente laboral registrables/Πº horas trabajadas x 1.000.000.

Destacar que 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 en cada uno de los países (en el resto de los países es "0"):

Tasa accidentes CON BAJA				
	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Alemania	23	27	64	0
Brasil	9	0	0	0
Colombia	2	0	13	0
España	12	12	32	50
EE.UU.	5	0	0	0
Eslovaquia	5	0	38	0
Finlandia	17	0	0	0
México	0	0	33	0
Polonia	0	18	0	0
Portugal	50	0	0	0
R. Unido	8	0	0	0
Rumanía	2	0	0	0
Suecia	14	0	0	0
Turquía	46	0	0	0
Total	10	6	20	28

Índice frecuencia: Πº accidentes con baja personal propio y ajeno/horas trabajadas X 1.000.000

Tasa accidentes SIN BAJA				
	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Alemania	54	9	205	0
Brasil	23	7	458	0
China	16	0	0	0
Colombia	7	0	38	0
España	56	12	77	101
EE.UU.	96	0	0	0
Eslovaquia	5	0	0	0
México	10	0	0	0
Polonia	13	0	0	0
Portugal	66	0	0	0
Reino Unido	19	0	0	0
Rep. Checa	9	0	0	0
Russia	16	0	0	0
Suecia	7	0	0	0
Turquía	35	0	75	0
Total	31	5	51	56

Índice frecuencia: Πº accidentes sin baja personal propio y ajeno/horas trabajadas X 1.000.000



Días perdidos por accidente

Los accidentes registrados han significado más de 2.500 jornadas laborales perdidas por accidente (95% hombres y 5% mujeres). Los países con mayor número de jornadas son España, Turquía, Colombia, República Checa y Suecia. A continuación se resumen las tasas por país (en el resto de los países es "0"):

Días perdidos por accidente		
	Personal propio	
	Hombre	Mujer
Alemania	0,24	0,15
Brasil	0,13	0,00
Colombia	0,36	0,00
España	0,33	0,25
EE.UU.	0,03	0,00
Eslovaquia	0,05	0,00
Finlandia	0,48	0,00
Polonia	0,00	0,42
Portugal	1,22	0,00
Reino Unido	0,05	0,00
República Checa	0,61	0,00
Rumanía	0,02	0,00
Suecia	1,57	0,00
Turquía	1,05	0,00
Total	0,28	0,09

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

Días perdidos por otras causas

En 2021 se han perdido más de 75.500 días equivalentes por absentismo no planificado, que corresponden en un 86% a hombres y en un 14% a mujeres. A continuación se resumen las tasas por país (en el resto de los países es "0"):



Días perdidos por otras causas		
	Personal propio	
	Hombre	Mujer
Alemania	3,9	4,0
Argentina	1,3	2,4
Bélgica	4,2	0,0
Brasil	1,9	0,9
China	0,1	0,2
Colombia	1,5	0,6
Dinamarca	1,7	2,5
España	11,2	6,1
Finlandia	2,3	1,6
Holanda	57,9	26,3
Hungría	16,0	0,0
Israel	4,8	0,00
México	0,4	2,0
Noruega	7,0	17,7
Polonia	32,9	32,8
Portugal	13,2	4,3
Reino Unido	4,5	1,2
Rumanía	35,4	46,5
Suecia	6,6	1,6
Suiza	0,8	0,0
Turquía	3,1	0,0
Total	7,5	7,8

Tasa: nº días perdidos por otras causas / horas trabajadas por 1000



Formación y consulta

403-5

Formación

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, ha de ser actualizado y refrescado cada tres años.

En 2021 se impartieron más de 61.500 horas de formación en Seguridad y Salud al personal propio. Cada empleado recibió una media de 11 horas de formación en Seguridad y Salud. Además, se han impartido casi 500 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.

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.

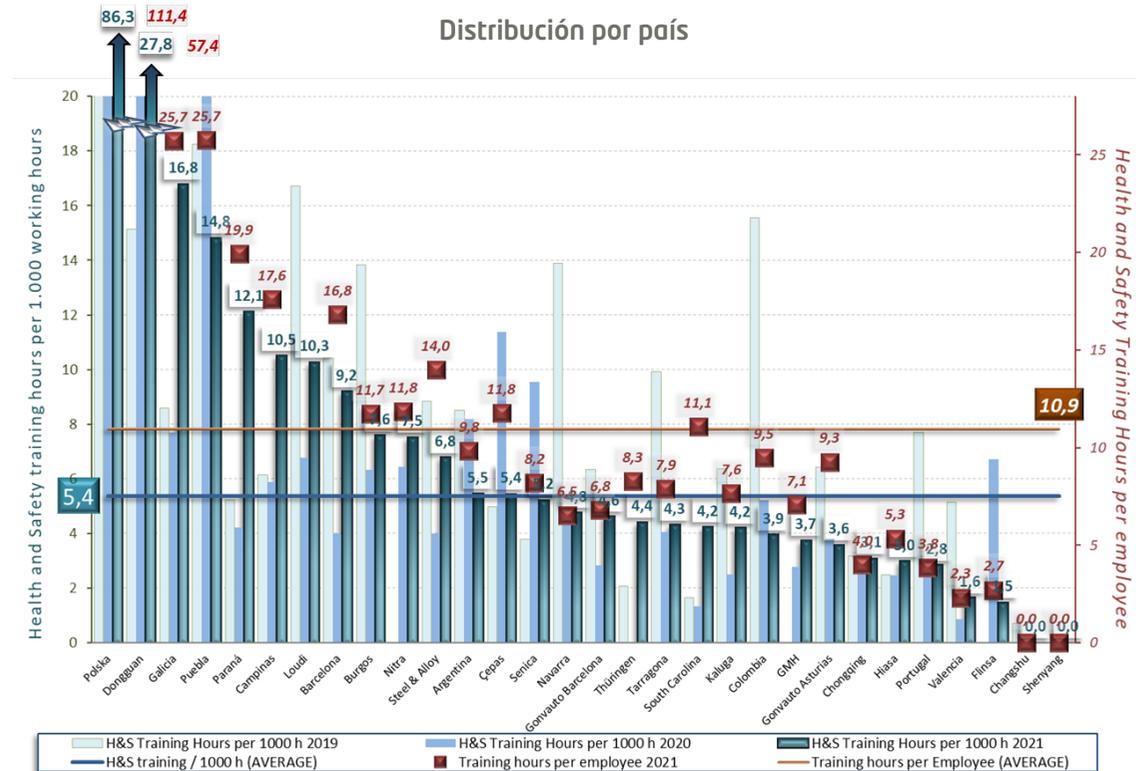
Desde hace varios años, involucramos en la concienciación sobre Seguridad no solo a los empleados, sino también a sus familias a través de diversas actividades como: visitas guiadas, concursos de dibujo para los pequeños, jornadas con distintas actividades para la familia, etc.

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.

Distribución por país





Jornada de “Responsabilidades legales y jurídicas de los supervisores en Seguridad y Salud”

Gonvauto Galicia impartió una jornada con la colaboración de una empresa externa sobre la “Responsabilidades legales y jurídicas de los supervisores”. A esta jornada asistieron tanto los supervisores de la planta como su equipo de Dirección, además de otros miembros de los equipos de Dirección de la División de Gonvauto Iberia, en este caso en remoto por Teams.

En ella se desarrollaron las distintas implicaciones que desde un punto Administrativo, Laboral, Civil y Penal podrían tener sobre las compañías y sobre las personas que desempeñan dichas posiciones el acontecimiento de accidentes de trabajo de personal propio o externo en las plantas, en este caso acorde a lo establecido en la legislación y a la jurisprudencia existente en España.

El fin último es que cada empleado que trabaje en Gonvarri entienda que debe desempeñar sus actividades de manera segura y cumplir sus funciones según su puesto. Por ello, los supervisores son un eslabón fundamental que garantice que la cultura preventiva sea trasladada desde la dirección a los empleados apropiadamente y asumida por estos como una marca de los valores de Gonvarri.

Mecanismos de consulta

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

En función de las características y cultura de cada país, se realizan reuniones periódicas de seguimiento con los representantes de los trabajadores. En las plantas españolas trimestralmente se celebran las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

La constitución y el número de **Delegados de Prevención** en España está constituido conforme a la legislación aplicable (Capítulo V de la Ley 31/1995 de PRL), siendo un comité paritario y compuesto a partes iguales por la parte social y por personas designadas por la empresa.

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

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

	Representantes
Alemania	23
Argentina	6
Brasil	41
China	45
Colombia	8
Dinamarca	2
España	56
EE.UU.	6
Eslovaquia	10
Holanda	2
México	10
Polonia	7
Portugal	8
Reino Unido	29
República Checa	6
Rumanía	8
Rusia	6
Turquía	6
Total	279



Clientes

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 (Metal Structures y Material Handling).



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 2021 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, los productos de Gonvarri no presentan ningún riesgo químico o ambiental (417-1).

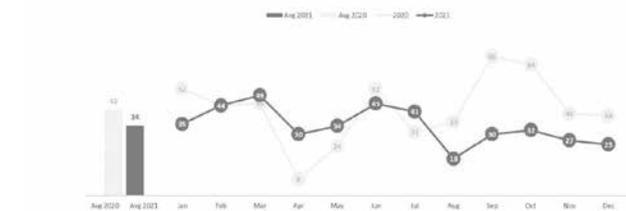


En el año 2019 negociamos con el principal cliente un nuevo **Protocolo de Calidad** que sirviera como marco de referencia estable para las relaciones entre los centros productivos. Su despliegue se ralentizó a causa de las restricciones en la movilidad, aunque ya en diciembre se retomó la planificación inicial con un taller conjunto en Nitra (Eslovaquia).

Este tipo de talleres tienen la finalidad de que los equipos locales entiendan el acuerdo y adopten su operativa en un clima de estabilidad y transparencia.

Los resultados ya son visibles: los indicadores de Calidad que afectan a Gestamp presentan una mejora del 19% en 2020 respecto al año anterior, tanto en número de reclamaciones como en ppm, y el acumulado desde el 2019 se aproxima al 50%.

Claims absolute value analysis – Time evolution



Remarks:

- December maintains a similar amount of claims opened when comparing with the previous month, under 2021's average and the same month of 2020.
- 2021 finishes with an average of 34 claims opened per month, 8 less than 2020.



Gonvarri Library

En el 2021 se ha arrancado la Fase II del proyecto Gonvarri Library, consistente en la depuración del cuerpo documental de Gonvarri Industries.

El origen de este proyecto está en el convencimiento de que el crecimiento como organización estaba conduciendo a una generación excesiva de documentación proveniente de diferentes canales y almacenada en distintos repositorios. La respuesta, **Gonvarri Library**, nació como único repositorio de toda la documentación oficial Corporativa, estructurado, con un flujo de verificación y de autorización claro, 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. Sus principales ventajas 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 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 trabajando 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.



Cercanía con el cliente

Gonvarri apuesta por la **personalización** y la **mejora constante** de los productos y servicios ofrecidos a sus clientes. Para ello dispone de equipos comerciales especializados y adecuados al tipo de negocio y producto, a través de los que se presta una cobertura específica detectando a su vez las necesidades de cliente o incluso adelantándose a ellas de manera proactiva.

Adicionalmente la orientación al cliente forma parte del ADN de toda la organización de Gonvarri más allá de los equipos comerciales. Todos los departamentos, tengan o no exposición directa al cliente, desempeñan su trabajo del día a día con este enfoque. Gonvarri entiende la relación con el cliente como una estrecha colaboración en aras de lograr alcanzar objetivos comunes de manera exitosa en una clara situación de *win win* abogando por las relaciones cliente-proveedor de largo plazo.

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.

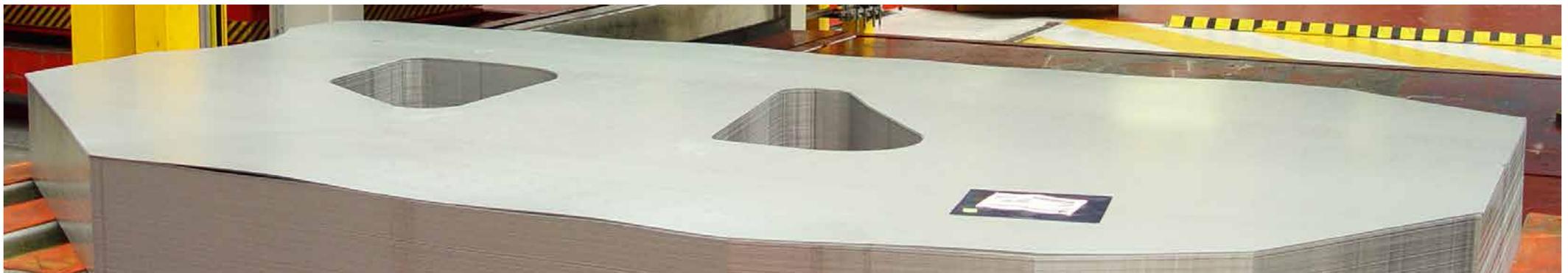
El Área Corporativa Global de Comercial Auto cuenta con un equipo de profesionales altamente cualificados en todo el mundo.

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 el aluminio, más ligeros, con menores emisiones de CO₂ y más seguros.

En 2021 ha continuado incrementándose el procesado de materiales para procesos de Hot Stamping incorporando proyectos de nuevos OEM's 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 y en amplia colaboración con los fabricantes de aluminio y OEM's.

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. La nueva línea de corte de laser 2D que anunciamos el pasado año ya está en producción en Gonvauto Thuringen, y ha acaparado una gran atención por parte de los clientes del sector Auto en Centro Europa. Gonvauto Thuringen consiguió rápidamente la homologación de la línea por parte de varios OEM's.





Solar Steel

Gonvarri inicia sus actividades en suministro de estructuras para el mercado solar en el año 2005. Su trackrecord actual asciende a más de 13GW de proyectos en un ámbito global habiendo alcanzado hitos como convertirse en el suministrador líder de seguidores en Europa en 2019 o haber suministrado el proyecto fotovoltaico más grande del continente hasta la fecha. Desde 2019, todos los productos y servicios asociados a esta actividad se suministran desde la entidad **Gonvarri Solar Steel, SL**, la cual cuenta con un equipo renovado y reforzado que aglutina a su vez toda la experiencia del pasado alcanzada por el grupo.

Los principales clientes de Solar Steel son compañías relacionadas con el desarrollo, construcción e inversión en parques solares a gran escala (grandes eléctricas, IPPs y EPCs). En una estrategia selectiva de clientes, Solar Steel trabaja con aquellos que disponen de grandes carteras de proyectos y vocación de permanencia en el mercado, solvencia financiera, buenas condiciones de pago y, en algunos casos, incluso la posibilidad de realizar acuerdos marco cubriendo varios períodos anuales.

En la actividad de Solar Steel destaca el desarrollo de productos innovadores contando con la familia de seguidores TracSmarT+ en configuraciones 1V monofila, bifila y 2V, así como un amplio portfolio de estructuras fijas (RackSmarT) adaptables a cualquier terreno y condición de proyecto. Adicionalmente cuenta con un sistema de control propio, con comunicación inalámbrica y autoalimentación amen de otras funcionalidades adicionales enfocadas a mejorar el OPEX de cliente y a ganar un mayor control de las actividades de Post Venta.

Cabe destacar a su vez la gama de servicios ofertados que aportan valor añadido al cliente a lo largo de las diferentes



etapas de la vida del proyecto fotovoltaico: ingeniería de detalle, análisis de cimentaciones, instalación, O&M, etc.

Como respuesta a la globalización de su sector, Solar Steel desarrolló una estrategia de diversificación de fuentes de suministro. La producción de las estructuras conjuga plantas productivas del grupo con una amplia cadena de suministro basada en proveedores colaboradores en un ámbito global (China, Turquía, Brasil, India, México, España, Portugal, etc.). Esto redundo en una ventaja competitiva clara que aporta una gran flexibilidad y compromiso en plazos, permaneciendo el Know-How de producto y proceso en Solar Steel.

Derivado de la pandemia, en 2021 también se pospusieron, redujeron o cancelaron numerosos eventos presenciales, foros y ferias, en los que Solar Steel ha venido participando regularmente como expositor, no obstante, ha estado presente en eventos como Genera (España) o el Foro Solar de UNEF donde tomó parte como participante directo en paneles de debate de gran relevancia, así como en reuniones monográficas

presenciales con clientes actuales y potenciales de ámbito nacional e internacional.

A nivel complementario y a raíz del despegue de herramientas telemáticas de comunicación con clientes y empresas colaboradoras del sector, Solar Steel ha Liderado Webinars técnicos de ámbito específico de su segmento en el sector, así como ha seguido una estrategia de comunicación mucho más activa tanto en LinkedIn como en la prensa especializada del sector.

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, entre otros, por sus soluciones en aluminio altamente competitivas en este segmento del sector (generación distribuida y autoconsumo) que lejos de contraerse a proseguido expandiéndose a gran velocidad en los mercados específicos donde está presente.



Soluciones de almacenaje

Gonvarri Material Handling (GMH) 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, les permite llegar a los clientes a través de múltiples canales, con oficinas comerciales en 15 países europeos y cobertura a nivel global a través de las reconocidas marcas **Dexion, Constructor, Kasten, Ståltechnik 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 le 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. Recientemente se ha incorporado el sector de **granjas verticales** como área de expansión dentro del Plan Estratégico 2022-2024.

Desde la división de GMS, **Gonvarri Colombia** se desarrolla 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.





Industria

Gonvarri Industries desarrolla la mayor parte del negocio de Industria en España y Portugal y continua incrementando su presencia exportadora desde ambos países.

También potenció durante 2021 con gran éxito el negocio Industrial en Reino Unido y ha lanzado un importante proyecto que contribuye a incrementar su presencia, en este mercado, en Polonia y Alemania durante el ejercicio 2022 y siguientes.

En 2021 esta línea de negocio mantiene la tendencia de crecimiento de cuota de mercado de pasados años. A continuación se resumen las principales iniciativas:

- Mantenimiento del plan de acción iniciado en 2016, que contribuyó a incrementar su cuota de participación en el sector distribución.
- Respecto a las ventas SPOT (no programadas) sobre las ventas programadas se mantiene al alza durante 2021, 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.
- 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.

En Industria se ha 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 los equipos a las instalaciones de los clientes.





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 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.





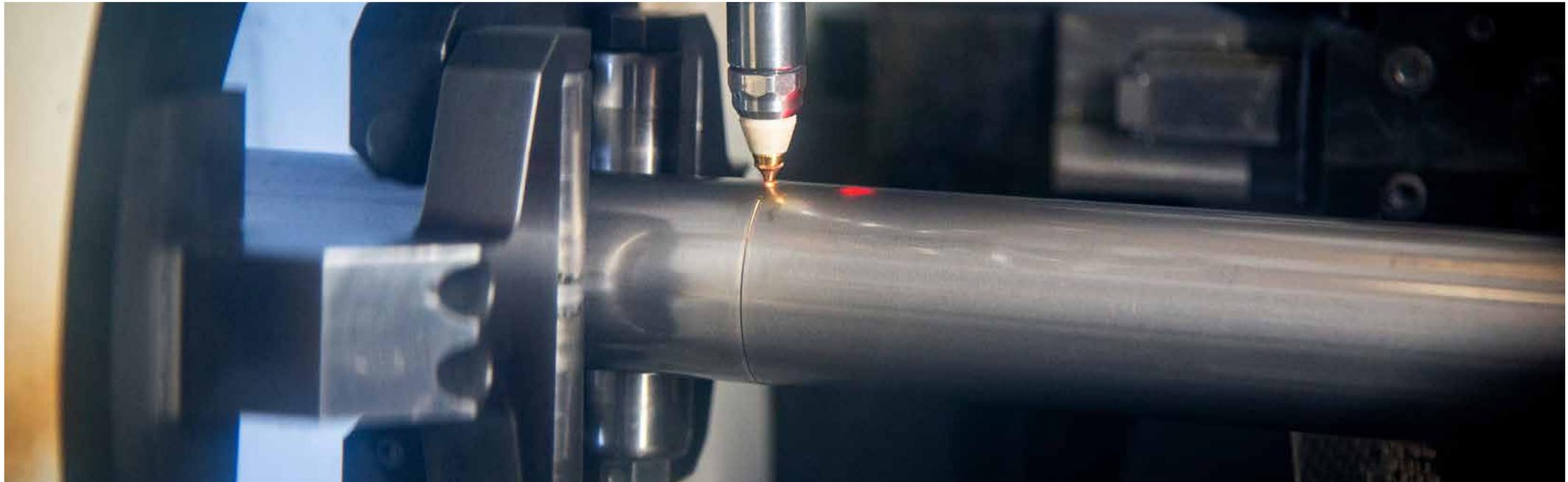
Tubos de precisión

La división de tubos de Gonvarri cuenta con una capacidad de producción de 1.50.000 toneladas/año en las fábricas de **Flinsa** y **Gonvauto Asturias**. La fabricación de tubos de acero bajo carbono abarca una gama de Ø8 hasta Ø130 mm, y desde Ø25 hasta Ø104 mm en acero inoxidable. Para ambos tipos, dispone de un amplio portfolio de servicios, ya sea el tubo redondo o sus diferentes secciones derivadas, como el cuadrado, rectangular, oval y algunas otras formas especiales, adaptándose a los requerimientos del cliente.

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

En su objetivo permanente de mejora continua, se realizan importantes proyectos de I+D+i para el desarrollo de nuevas soluciones y productos, donde el uso de Aceros Avanzados de Alta Resistencia (AHSS) de última generación cobran especial importancia.

Un claro ejemplo es la mejora realizada en los tubos de los reposacabezas en los coches, ya que durante su procesamiento mostraban ciertas dificultades por su limitada plasticidad. Tras un largo proceso de investigación y con el uso de nuevos aceros "extra dúctiles" definimos un nuevo tipo de tubo de alta calidad, que excede los requerimientos de las normas actuales. Asimismo, también se han realizado importantes mejoras en 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.





Satisfacción cliente

La satisfacción y fidelización del cliente una cuestión capital en Gonvarri para alcanzar sus objetivos de crecimiento rentable, por lo que esta se monitoriza de forma continua a través de una comunicación constante recogiendo su feedback de forma estructurada. Por ello, 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.



Industria y auto

Periódicamente realizamos encuestas personalizadas, en función del tipo de producto y/o área geográfica.

Este año hemos implementado un nuevo Key Process denominado "Marco de Relaciones con Cliente", siendo uno de los puntos más importantes que regula es la estandarización de la Encuesta de Satisfacción, así como la obligación de implementarla en todas las plantas del Grupo.

Todas las compañías recogen los resultados de sus respectivas Encuestas de Satisfacción, las analizan, y crean planes de acción para mejorar la satisfacción de los clientes en todos los ámbitos que nos relacionan con ellos.



Road Steel

Road Steel realiza las correspondientes encuestas adecuadas a su negocio y tipo de cliente. A finales de 2021 se lanzaron 21 encuestas que aún esta en proceso de finalización. El análisis se incluyen las 10 respuestas disponibles al cierre de ejercicio.

La encuesta cuantifica los siguientes parámetros: calidad del producto, calidad de servicio, plazos de entrega, actitud y resolución de problemas. El "Índice Medio Global de Satisfacción" es del 87,46%. Todos los parámetros tienen una valoración media superior a 4 (sobre 5), siendo los mejor valorados: calidad del producto, actitud y resolución de problemas.



Solar Steel

Solar Steel realiza las correspondientes encuestas adecuadas a su negocio, donde se cuantifican las siguientes características: Precio del Producto, Calidad del producto y del servicio, Apoyo Técnico al Cliente, Plazos de Entrega, Servicio Comercial y Capacidad de Respuesta. Las diferentes áreas de cliente con interlocución directa con Solar Steel reciben la encuesta de satisfacción y valoran cada una de estas características en función de su grado de satisfacción y en función de su percepción de la relevancia que tiene cada característica.

La puntuación promedio alcanzada en 2021 es de un 3.6 sobre 5 (superior al límite inferior prefijado de 3.5). Todas las características medidas con importancia máxima (3) tienen valores de satisfacción superiores a 4 y las de importancia media (2) tienen valores superiores a 3. Esto viene a ratificarse a través del grado elevado de recurrencia que tiene con sus clientes Solar Steel.



Gonvarri Material Handling

En GMH se han realizado encuestas en diversos centros como Suecia, Holanda y Rumania.

A modo de ejemplo, se resume el resultado de la encuesta lanzada desde GMH en Suecia, donde respondieron 71 clientes, con una valoración media de 4,1 sobre 5. El objetivo de la compañía es disponer de menos de un 5% de clientes "insatisfechos" (siendo insatisfecho la valoración de 1 o 2 sobre 5).

El resultado muestra solo un 1,7% de insatisfecho, por lo que cumple sobradamente con el objetivo propuesto.



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"** por su elevado impacto económico. El procedimiento **"KP0100 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.



- 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**

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.



La gestión de compras se fundamenta y armoniza en los siguientes principios:

- Asegurar los estándares y los compromisos adquiridos con los 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.
- Ser un modelo de referencia de gestión en el mercado para los stakeholders de Gonvarri Industries.

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 el desarrollo conjunto de 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).

Como hecho destacable de este año 2021 cabe señalar la activa participación del área de Compras no Siderúrgicas en la firma de un contrato PPA para el suministro de electricidad durante los próximos 10 años en sus plantas de España, y por el que se garantiza que el 100% de la energía consumida es de origen renovable.





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.

Gasto en proveedores locales

204-1

En 2021 el gasto en total proveedores ascendió a 4.859.322 miles de euros, de los cuales el **67%** (3.263.097 miles de euros) corresponde a proveedores locales.



Gasto en proveedores locales			
	Local	No local	Total
Alemania	77.227	312.021	389.248
Argentina	16.444	37.313	53.758
Bélgica	1.618	7.220	8.837
China	25.783	300	26.083
Dinamarca	3.187	7.932	11.119
Eslovaquia	259.388	94.196	353.584
España	2.133.343	466.290	2.599.632
EE.UU.	236.983	11.321	248.303
Finlandia	9.794	11.621	21.414
Holanda	3.795	13.026	16.821
Hungría	1.710	3.586	5.296
Israel	815	37	852
México	65.517	235.879	301.396
Noruega	4.353	10.058	14.411
Polonia	32.300	161.794	194.094
Portugal	83.316	112.628	195.944
Reino Unido	20.689	25.526	46.215
Rep. Checa	20.795	3.894	24.689
Rumania	41.576	13.148	54.724
Rusia	152.532	8.179	160.711
Suecia	21.464	20.547	42.012
Suiza	7.326	7.530	14.856
Turquía	22.893	5.871	28.763
Colombia	20.252	26.307	46.559
Total	3.263.097	1.596.225	4.859.322



Creación de valor: Eficiencia, Digitalización e Innovación

Modelo de Eficiencia

En un mundo cada vez más exigente y competitivo, sólo haciendo las cosas cada vez mejor podremos asegurar el crecimiento rentable y sostenible de la organización.

Modelo de Eficiencia: dos años de resiliencia

El Plan Estratégico 2019-2021 de Gonvarri Industries, finalizado este año, se proponía reforzar 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 5 áreas de **Seguridad y Salud, Medio Ambiente, Calidad, SPG/Lean Manufacturing y Procesos Clave**, 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.

En estos años singulares a causa de una pandemia global los equipos de SGI han cumplido estos objetivos, adaptándose a los nuevos escenarios y aportando más y más valor a los productos y servicios.

El primer paso ha consistido en robustecer la principal herramienta que nos permite monitorizar el avance en el despliegue de este Modelo: la Auditoría Integrada SGI.

Mecanismos de control: la Auditoría Integrada SGI

Aunque todas las compañías del Grupo están certificadas de acuerdo con los estándares internacionales más rigurosos: ISO 9001, IATF 16949, ISO 14001 e ISO 45001, la cultura de autoexigencia nos ha llevado a crear en 2017 un estándar interno mucho más estricto, de obligado cumplimiento, que concierne a todas las operaciones y se audita con periodicidad anual: la **Auditoría Integrada del Sistema de Gestión Integrado (SGI)**.

La ventaja de un sistema propio no es sólo que nos acerca más a la Excelencia, sino que su arquitectura nos proporciona 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 364 ítems. La valoración, cuantitativa y segmentada en 4 niveles de menor a mayor cumplimiento para cada una de las 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).

Iniciada con equipos de auditores corporativos, las restricciones de movilidad han contribuido a acelerar el proceso de regionalización durante el 2021, lo que fomenta la transversalización de las buenas prácticas y la homogeneización de los modos operativos, hasta alcanzar el 76%:

Auditoría Integrada SGI	
Europe	89%
Gonvauto Iberia	100%
Metal Structures	50%
NAFTA	38%
LATAM	83%
Precision Tubes	0%
Material Handling	0%
Miscellaneous	100%
Total	76%

La utilización masiva de nuevas tecnologías y herramienta (Teams, O365, Smart Glasses) ha sido fundamental para lograrlo.



El resultado del análisis es que el despliegue del Modelo SGI sigue avanzando (+1,3 puntos en 2021) a pesar de las dificultades a que nos enfrentábamos:



Durante este año han comenzado los trabajos para la elaboración de un nuevo referencial para la Auditoría Interna SGI, más sencillo y enfocado a verificar los resultados. Asimismo incluirá los controles establecidos en los Procesos clave, lo que nos permitirá autoevaluar y auditar su grado de implantación a partir del 1 de enero del 2023

Region	Rack	Site	Last Audit					Previous Audit				
			Global	H&S	ENV	Q	SPG	Global	H&S	ENV	Q	SPG
Gonvauto Iberia	1	Galicia	79,1%					75,1%				
Gonvauto Iberia	2	Navarra	69,7%	62,0%	81,9%	66,2%	65,3%	68,7%	59,4%	81,9%	65,8%	60,3%
Europe	3	Polska	68,6%	65,1%	76,6%	68,5%	59,5%	65,6%	56,9%	73,1%	66,7%	56,2%
Europe	4	Barcelona	67,1%	73,7%	81,1%	55,8%	47,3%	67,3%	69,7%	76,1%	62,1%	47,7%
Asia	5	Dongguan	68,5%	69,9%	81,5%	63,6%	56,1%	65,1%	64,7%	71,4%	67,3%	47,3%
Europe	6	Burgos	63,8%	61,6%	82,1%	51,9%	52,5%	58,4%	54,0%	71,6%	50,6%	49,9%
Gonvauto Iberia	7	Portugal	63,6%	66,0%	83,7%	49,3%	42,7%	62,9%	62,0%	84,6%	53,9%	47,0%
Europe	8	Valencia	62,6%	63,6%	73,4%	57,6%	58,0%	55,5%	55,8%	65,0%	50,8%	50,6%
Europe	9	Kaluga	62,8%	60,8%	63,2%	68,0%	50,1%	61,9%	60,8%	63,9%	63,8%	50,3%
Europe	10	Tarragona	61,8%	60,1%	82,5%	46,6%	43,5%	58,9%	47,7%	80,1%	47,1%	44,4%
NAFTA	11	Puebla	60,9%	68,8%	75,6%	53,4%	46,8%	59,2%	71,8%	79,6%	47,8%	32,9%
Gonvauto Iberia	12	Gonvauto Barcelona	60,3%	65,9%	72,3%	55,0%	44,0%	59,2%	60,7%	74,1%	53,2%	44,9%
LATAM	13	Argentina	56,8%	68,1%	77,5%	39,5%	40,6%	59,0%	72,3%	75,7%	46,9%	36,7%
LATAM	14	Paraná	54,9%	54,4%	71,8%	46,6%	28,3%	55,5%	58,1%	73,3%	46,2%	28,6%
Metal Structures	15	Gonvauto Asturias	55,1%	26,5%	59,7%	64,0%	61,9%	49,6%	34,5%	59,3%	47,3%	55,4%
Metal Structures	16	Colombia	53,0%	69,1%	62,6%	39,2%	35,2%	47,9%	59,7%	57,5%	36,9%	32,7%
LATAM	17	Campinas	47,0%	47,3%	62,7%	41,0%	16,1%	51,5%	47,3%	74,3%	43,2%	25,1%
Europe	18	Popes Lane	50,9%	53,5%	53,3%	53,1%	37,3%	41,4%	39,7%	45,5%	44,3%	32,5%
Europe	19	Bridge Street	50,7%	50,9%	53,8%	53,9%	42,5%	42,7%	39,7%	45,5%	45,4%	40,0%
Europe	20	Newton Aycliffe	50,6%	52,4%	52,9%	53,8%	41,0%	43,2%	39,7%	45,5%	45,7%	40,1%
Europe	21	Union Street	50,2%	53,2%	50,4%	53,7%	39,2%	42,2%	39,7%	45,5%	44,9%	37,0%
Metal Structures	22	Hiasa	48,2%	24,8%	52,3%	58,9%	51,3%	47,2%	34,5%	59,7%	41,4%	45,0%
Europe	23	Thüringen	43,2%	43,4%	59,6%	37,7%	20,8%	38,8%	56,0%	8,1%	34,1%	17,0%
NAFTA	24	South Carolina	26,0%	18,5%	12,8%	41,9%	16,4%	25,4%	16,9%	13,1%	40,2%	15,0%
Europe	25	Nitra	35,3%	33,5%	60,7%	26,8%	7,2%					
Miscellaneous	26	GCF	24,8%	17,9%	22,8%	34,0%	4,8%	27,8%	43,7%	19,4%	37,8%	4,0%
Metal Structures	27	Çepas	17,4%	15,5%	23,1%	18,5%	9,6%	36,3%	31,4%	48,3%	35,3%	15,5%
Total	Total		53,8%	52,7%	63,6%	51,0%	40,3%	52,5%	51,8%	60,5%	49,7%	67,6%



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.

El año 2021 ha finalizado con 12 Procesos liberados de los 16 inicialmente previstos, algunos de ellos fundamentales para la construcción del Template para el 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
KP10	Brownfields
KP11	Greenfields
KP12	Desarrollo de Personas
KP13	Gestión de Personas
KP16	Notificaciones Operativas

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 entorno son los mismos operarios, organizados en GAP (Grupos Autónomos) los que toman la mayor parte de las decisiones operativas de una manera proactiva y autónoma, pero también armónica con el resto de la organización.

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

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

Cada GAP o célula básica de trabajo 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 2021 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 vuelve a aproximarse a los niveles pre-pandémicos:

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
GAPs trabajando bajo estándares SPG	368	417	467	537	521	527
Horas de formación SPG	20.601	19.294	26.017	21.212	14.911	17.897
Talleres realizados (5S, trabajo estandarizado STDW, SMED, Value Stream Mapping, Total Productive Maintenance, Lean Office...)	656	751	1.045	854	653	697
GRPs (Grupos de Resolución de Problemas) lanzados	287	258	290	252	177	233
Ideas de mejora emitidas	4.491	3.905	3.925	4.014	2.922	4.257



3.2 Acción "5S"



ANTES



DESPUÉS



15

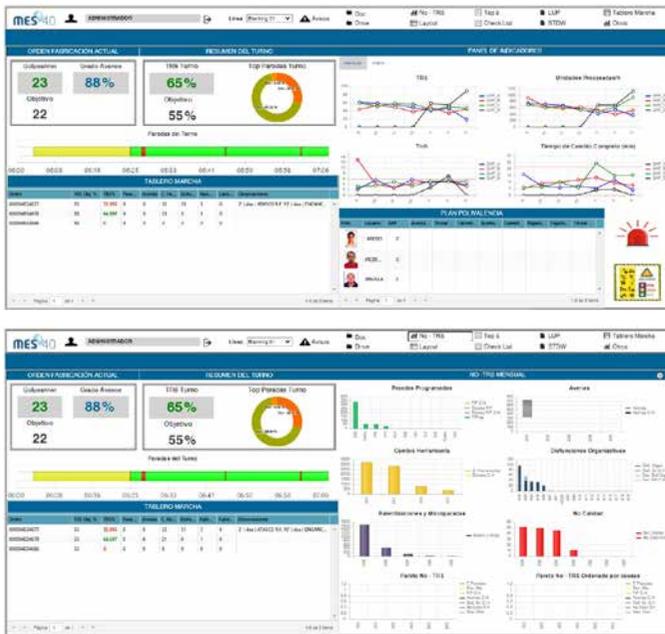
2021 ha sido el año en que SGI/SPG se ha volcado en una nueva dimensión: la digitalización de los procesos, interviniendo en varios programas de innovación:



- OneSAP: MES, Videowall (tablero digital de información), definición del template de SAP4H
- Despliegue de GAM (Gestión de Activos y Mantenimiento)
- Costes de la No Calidad
- Digital Supervisor
- Colocación de los pallets en las mesas por láser
- Acciones H&S: carretilla 4.0, CCTV...
- Smart glasses
- Formación con realidad aumentada



Uno de los proyectos principales ha consistido en la participación en el proyecto **MES (Manufacturing Execution System)** por el que se está cambiando completamente el control de las operaciones y el interfaz con los trabajadores:



Por otra parte, otro proyecto con gran recorrido es el desarrollo del **Rol del Supervisor**, cuya parte de innovación y movilidad (Digital Supervisor) supone un cambio radical en el día a día de los supervisores de todas las compañías.

- Reducción de los desplazamientos.
- Automatización de tareas administrativas.
- Aumento del tiempo dedicado a tareas con aportación de valor.
- Reforzar el control de las operaciones en el taller.
- Aumento de la productividad y la calidad del equipo mejorando su liderazgo y comunicación.
- Mejora de la Formación mediante el empleo de medios audiovisuales.

Tanto los nuevos modos operatorios (gestión de los PDCA, auditoría STDW, auditorías 5S, inspecciones H&S, gestión de la polivalencia, STDW digital, GRPs, acceso a ERP, Office, Outlook y Sharepoint) así como como el soporte en smartphone y tableta han sido testados en 7 compañías, obteniéndose los siguientes resultados:

1. Reducción mínima del 25% de la carga de trabajo (al menos 1 hora por turno en desplazamientos y otra por automatización de tareas administrativas)
2. Motivación para los supervisores.
3. Mejor control del taller por parte del supervisor, con la consiguiente mejora de todos los indicadores operativos.

La adopción de nuevas herramientas como SAP4H y MES potenciarán las virtudes del proyecto.





Cambio Cultural & Digital WorkPlace

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, donde 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 y ayudaron a resolver las dificultades de reunirse y desplazarse para adaptarse a las nuevas circunstancias, para continuar avanzando en el proyecto de digitalización.

En el tercer año del proyecto, 2021, se realizó la creación de un área específica dentro de la organización que se llama Digital Workplace para poder focalizar en estos proyectos, adquiriendo nuevas responsabilidades como la definición, evolución y adopción de la digitalización del puesto de trabajo del Grupo, en el ámbito del software (Office 365), de la telefonía móvil y fija, y del hardware (ordenadores, equipos de impresión y digitalización, salas de reuniones y otros dispositivos específicos).

Entre las actuaciones realizadas en el ejercicio 2021, destacamos las siguientes:



Telefonía móvil corporativa

Con el conocimiento adquirido durante la adopción de O365 y la sinergia con el área de comunicación se han realizado cambios de procedimiento, ajustes en las tarifas y recomendaciones de uso a los usuarios que han permitido un ahorro muy significativo, el cual hay que agradecer a la involucración y responsabilidad de los empleados haciendo un uso mucho más eficiente de la telefonía móvil corporativa.

También se han analizado nuevas tecnologías disruptivas para las comunicaciones internacionales, donde en 2022 se consolidarán para continuar la senda de eficiencia y ahorro.



Salas de Reuniones Teams

En este nuevo escenario donde las reuniones híbridas con gente en presencia y gente en remoto toman cada vez más fuerza, se han homologado equipamiento y configuraciones Teams para poder evolucionar las soluciones actuales.



Soporte Remoto

También se han realizado iniciativas de Soporte Remoto con dispositivos HoloLens de uso industrial para poder realizar actividades que con las situaciones del COVID sólo se podían realizar de forma virtual como auditorías, inspecciones, etc. y se ha demostrado que la solución funciona, de forma que para 2022 se plantea seguir utilizándolo también como herramienta para poder ser más rápidos y eficientes.

Office 365

Adopción y Formación Office 365

En 2021 se ha completado la adopción y formación de las divisiones cuya integración estaba pendiente, consiguiendo así incrementar el número de usuarios y también las capacidades de colaboración en el completo del grupo.

También se han realizado acciones de formación en colectivos específicos y acciones de comunicación para informar nuevas funcionalidades de las herramientas, donde se sigue utilizando el sitio de SharePoint Digital Workplace HUB para acceder a toda la documentación, manuales actualizados, videos, tips, casos de uso, BOTs informativos, etc. para todos los usuarios.

Gestión de la Documentación en SharePoint

También se han incrementado significativamente el movimiento de documentos desde los servidores locales a sitios SharePoint, para de esa forma aprovechar las ventajas colaborativas y de deslocalización. La mayoría de los movimientos se han realizado de forma natural, y también ha habido algún proyecto específico para impulsar estas iniciativas que continuarán durante 2022.

En este marco destaca la iniciativa de Gonvarri Library, que es la base de datos de documentación corporativa de Gonvarri Industries, en la cual se encuentran las políticas, Key Processes, Procedimientos, Guías, Manuales, Instrucciones, Formatos y otros documentos corporativos, aplicables a toda la organización y necesarios para el funcionamiento del grupo. Este Gonvarri Library cuenta de 2 partes principales:

- un sitio de SharePoint multidioma para poder consultas la documentación, que se ha optimizado también para su uso en móvil.
- y además se han implementado los flujos para las aprobaciones, revisiones y publicaciones de dichos de documentos, haciendo que sean gestionados y configurables por el área de SGI.



Gobernanza de Power Platform

Para llevar la digitalización a otro nivel, en 2021 se han puesto las bases para poder iniciar proyectos específicos de automatización que tengan impacto directo en el negocio, para lo cual se ha realizado la implantación de la Gobernanza de Power Platform para poder dar soporte a los nuevos proyectos de Gestión de Telefonía, Gestión de Viajes, Digital Supervisor O365, etc. que verán la luz en 2022.

Con esto concluir que el ejercicio 2021 ha sido un ejercicio de consolidación de las herramientas, a raíz de cual se ha podido definir el **Plan Digital Workplaze 2022-2024**, con el objetivo de Evolucionar el puesto de trabajo actual a un modelo más eficiente y sencillo, mediante acciones en 2 bloques principales: Dispositivos y Aplicaciones, con un total de 14 líneas de acción.

Evolución en el ejercicio 2021

En el ejercicio 2021 la evolución de uso de las herramientas de O365 se han incrementado levemente, pero destaca que dentro del proceso de adopción se han incluido +600 usuarios de la división GMH, consiguiendo así tener a todas las divisiones dentro de O365.

	2018	2019	2020	2021
OneDrive	0%	48,73%	62,70%	69,44%
SharePoint	0%	76,98%	79,90%	71,83%
Teams	0%	0%	72,30%	74,61%
Media	0%	41,90%	71,63%	71,96%



Innovación 1 Modelo 2 Cultura 3 Producto 4 Proceso 5 Gonvarri 4.0

En Innovación, los drivers que han definido el camino a seguir, están orientados a la identificación de nuevas oportunidades de negocio sobre la base del conocimiento tecnológico y de las tendencias de mercado.

En los siguientes apartados se resumen las principales iniciativas desarrolladas en línea con las prioridades estratégicas.

1 Modelo de innovación

El modelo de innovación enfocado al Market Intelligence

El año 2021 el modelo de innovación se orientó a conocer las nuevas tendencias del mercado, las necesidades del clientes y, con ello, aportar valor añadido a partir de diversas herramientas innovadoras.

Para ello, dentro de las actividades de Market Intelligence se han estudiado con mayor profundidad las posibilidades que ofrece el nuevo mercado del **Hidrógeno**, analizando y proponiendo un road map que permita a Gonvarri posicionarse en este mercado.

De igual modo, se analizaron las nuevas tendencias del **sector automoción**, como el vehículo eléctrico, las motorizaciones híbridas o las posibilidades que ofrece el Hidrógeno en dicho sector.

Asimismo, las diferentes áreas de la Compañía se alinearon en el desarrollo de proyectos innovadores, entre otros, la división de Tubos de Precisión, de Desarrollo Corporativo, la Dirección Técnica y/o la Dirección de Compras, en un ejercicio conjunto destinado a proponer innovación en: producto, materiales, procesos o modelos de negocio que aporten un valor diferencial al Grupo. Esto se traduce en proyectos como Gonvarri Press Control o Gestión de Activos y Mantenimiento.



Ejemplo de concept car de un vehículo urbano con estructura tubular.

Proyecto de I+D sobre tubos con destino al sistema de escape de gases de combustión

La fábrica de Flinsa, certificó el primer hito del proyecto "Desarrollo de nuevos tubos de acero inoxidable con alto valor tecnológico para sector automoción mediante tecnología de soldadura láser de CO₂" presentado a CDTI a finales de 2019 con resultados positivos. Este proyecto está cofinanciado con fondos FEDER.

El objetivo estratégico es conseguir desarrollar una nueva gama de tubos de acero inoxidable soldados mediante tecnología láser con un alto valor tecnológico y valor añadido, que refuerce la presencia de Flinsa en el sector de la automoción tanto a nivel nacional como internacional.

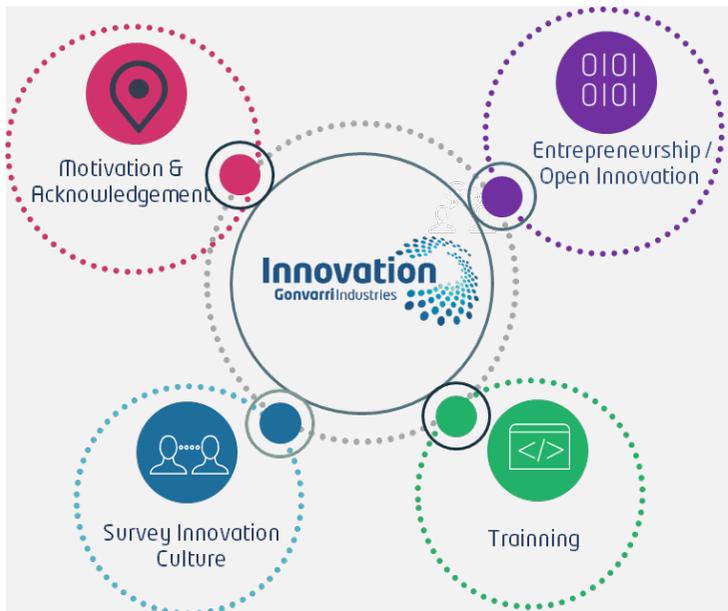




2 Cultura de innovación

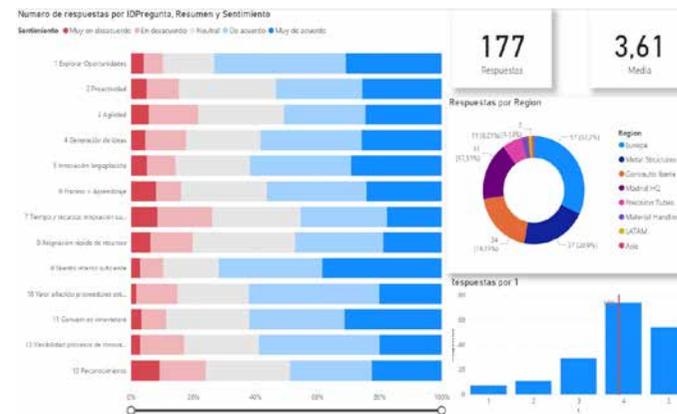
La innovación y la digitalización incorporados a la cultura de la Compañía como base fundamental de su identidad corporativa

Como una parte identitaria del Grupo, se han definido las palancas del cambio cultural que facilitarán continuar en una posición vanguardista en los mercados actuales y el acceso a nuevos mercados.



Encuesta de Cultura de Innovación

En el presente ejercicio se llevó a cabo la primera encuesta sobre la **Cultura de Innovación**, la cual nos ha permitido establecer las líneas base sobre las que trabajar para incentivar la innovación en la compañía aplicando diferentes herramientas, en línea con ese cambio cultural que el entorno nos exige.



Motivación y Reconocimiento

Por otro lado, la motivación de todos los colaboradores de Gonvarri, y el reconocimiento a los líderes de los proyectos innovadores, muestran la creciente relevancia de las nuevas tecnologías en el Grupo. Como ejemplo, Gonvarri fue finalista en la categoría de Liderazgo en la transformación digital de la planta industrial 4.0 en la convocatoria **"Factories of the Future Awards"** con el Proyecto de Digitalización del Mantenimiento.

Formación tecnológica

La formación en las tecnologías habilitadoras de **Industria 4.0**, así como la comunicación de las iniciativas desarrolladas, asienta la filosofía del grupo para liderar el cambio tecnológico, siendo los "webinars tecnológicos" (Aplicación Mes, Gestión de Activos y Mantenimiento, entre otros) una herramienta clave para este cambio cultural.



Innovación Abierta

Las iniciativas de **"Innovación Abierta"** que se han venido desarrollando durante el ejercicio 2021 refuerzan la filosofía de desplegar nuevas herramientas de control y mejora basada en la tecnología.

Y de igual modo, ha posibilitado la búsqueda de nuevas líneas de actuación que permiten abrir otras líneas de negocio, tanto en el ámbito de la Agrolvoltaica como en el sector del Hidrógeno.



3 Innovación en producto

La orientación a nuevos productos, como base para la diversificación

Sobre la base de la cartera de productos de Gonvarri y sobre la Prioridad de **"Innovación en Producto"** y a través del análisis de mercados emergentes, de la evolución de las demandas de clientes ya consolidados, y de la participación en el accionariado de empresas innovadoras, se ha conseguido un notable avance, no sólo en productos sustitutos o evolucionados, sino también en nuevos productos, que permiten nuevos posicionamientos en sectores diversificados.

Automoción

La necesidad de adaptarse a las nuevas tendencias del sector automoción ha permitido a Gonvarri identificar las necesidades de los clientes relacionados con "nuevos materiales" para los presentes y futuros retos del sector.

Con este objetivo, el proyecto "ACEFICOR" ha sido aprobado por el CDTi dentro del programa PTAS para el desarrollo de soluciones en "composites de fibra de vidrio" para piezas de un nuevo concepto de City Car, como solución de movilidad para la última milla.



Nuevo desarrollo de city car (Fuente: Motor EL País, The e-Miles)

Hidrógeno Verde

En un entorno energético en creciente complejidad, la aparición de vectores como el **"Hidrógeno Verde"** se convierte en una nueva oportunidad para desarrollar soluciones en una tendencia emergente, plenamente enlazado con una marcada vocación sostenible del Grupo.

Durante el año 2021 se estudiaron las diferentes posibilidades en las que Gonvarri podría introducirse en este nuevo entorno, claramente entroncado con el "Plan Carbon Neutral 2030/50" y orientado a nuevas soluciones industriales.



Agro

Tomando como referencia las necesidades futuras de la población mundial y siguiendo las tendencias de sostenibilidad, se plantea una nueva línea de productos en el sector agro. Para ello, Gonvarri forma parte del accionariado de **"Agromega Projects"**, compañía israelí que desarrolla soluciones de ingeniería para proyectos agrícolas, especialmente focalizado en nuevos conceptos de invernaderos.



Proyecto invernaderos Agromega



GMH

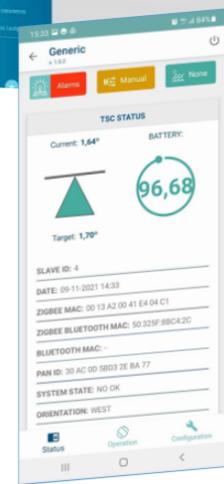
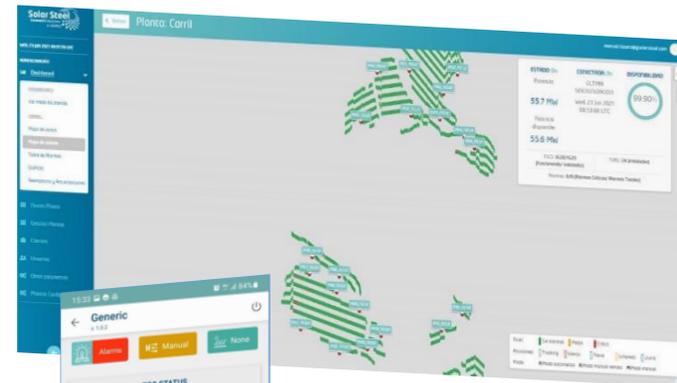
Sobre la base del negocio existente, enfocado en el **“Market Intelligence”**, se plantean proyectos de desarrollo de nuevas soluciones, en las que la digitalización de producto aportará un valor añadido al cliente, así como la orientación a soluciones integrales de logística interna.

Son proyectos conceptualizados en 2021, que serán desarrollados durante el ejercicio 2022.



Solar Steel

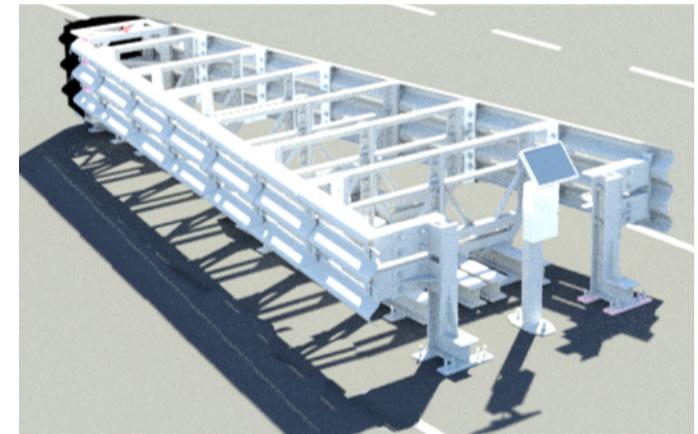
El sistema de monitorización y control de los seguidores solares **“TracSmarT System”** ofrece un servicio adicional a los clientes que permite incrementar la energía producida, gracias a los algoritmos de seguimiento inteligentes, mejorar la seguridad de la planta ante eventos meteorológicos, gracias a la red de sensores y a las predicciones, y realizar operaciones remotas sin necesidad de desplazamientos in situ, gracias al sistema de operación, entre otras posibilidades. El objetivo final es maximizar la productividad y optimizar la operación y el mantenimiento de las plantas fotovoltaicas.



TracSmarT System

Road Steel

Además del desarrollo de productos de altas prestaciones orientados a aumentar los estándares de seguridad en las barreras de carretera, los nuevos sistemas de movilidad y su convivencia con los sistemas de movilidad tradicionales han abierto una nueva línea de I+D+i para la creación de **“Smart Roads”** con tecnologías digitales como la sensorica, la conectividad o el análisis de datos, entre otras, mediante el desarrollo de sensores específicos para la detección de colisiones, el aviso de accidente a emergencias, la medición de la deformación que produce el impacto sobre la barrera, la comunicación con los vehículos, la apertura automatizada de barreras móviles, etc. El objetivo es conectar usuarios, vehículos e infraestructuras de forma inteligente, segura y sostenible.



Ejemplo de atenuador de impacto sensorizado



4 Innovación en proceso

La sostenibilidad como tendencia global, y la flexibilidad de procesos como vocación

Sostenibilidad y descarbonización

Siguiendo las tendencias de desarrollo sostenible, en el año 2021 se estuvo desarrollando el proyecto de I+D "**Decap Value**", cuyo objetivo es valorizar residuos del proceso de decapado para su comercialización como subproducto, siendo éste un ejemplo de innovación en proceso orientado a promover la Economía Circular.

En otro ámbito de actuación, y aprovechando el conocimiento adquirido en la vigilancia tecnológica de procesos del Hidrógeno y las nuevas posibilidades que ofrece este "vector energético", se han llegado a conceptualizar varios proyectos de descarbonización en plantas del Grupo, con el objeto de reducir la Huella de Carbono, sustituyendo parcialmente combustibles fósiles por H₂, cuya combustión está exenta de la generación de CO₂.



Imagen de la Planta Piloto del Proyecto Decap Value

Fabricación aditiva

Siguiendo la senda de la optimización de procesos y de la operativa de las plantas del grupo, a partir de la **tecnología aditiva** se han desarrollado proyectos para la optimización de utillaje en líneas de corte longitudinal, reduciendo el peso de los mismos, y mejorando la refrigeración de elementos especialmente sensibles al aumento de temperatura durante la operativa de línea.



Imagen de la tuerca aligerada de Línea Longitudinal



5 Innovación Gonvarri 4.0

El control de activos industriales como base de mejora para la operativa de planta

El pasado ejercicio se finalizó el desarrollo de diversos casos de uso orientados a mejorar la monitorización del comportamiento de la maquinaria de planta y, con ello, optimizar el funcionamiento y predecir su comportamiento, reduciendo las averías y consecuentemente los defectos de producto final.

Gestión de Activos y Mantenimiento (GAM)

Esta iniciativa tecnológica tiene como finalidad facilitar el control y gestión de cada elemento de la maquinaria de planta, de forma que se pueda conocer la "salud" de los activos y se pueda efectuar mantenimiento predictivo a través de un control exhaustivo de determinadas variables.

Esta herramienta será la base sobre la que se sustentarán las diferentes aplicaciones enfocadas a conocer el funcionamiento y operativa de los elementos de maquinaria, las cuales se irán integrando sobre el GAM para ir aportando mayor volumen de datos y, por ende, un mayor conocimiento de las diferentes partes.

Gonvarri Press Control (GPC)

Esta herramienta tecnológica consiste en un Sistema de "Data Analytics" que obtiene datos en tiempo real y a pie de máquina (Edge Computing), y que predice posibles fallos en la prensa y el troquel.

El sistema genera avisos predictivos del estado, tendencias y situaciones anómalas de sus componentes; todo ello soportado sobre un paquete de sensores incorporados a la prensa, que permiten disfrutar de dicho control on-line de los parámetros clave del equipo.



Webinar Gonvarri Press Control



Gonvama Changsu reconocida como "Centro de Investigación Tecnológica de Ingeniería Empresarial"

Gonvama Changsu fue reconocida como "Centro de Investigación Tecnológica de Ingeniería Empresarial". Esta distinción representa un hito destacado en la compañía, que considera la innovación y la investigación tecnológica como uno de los principales pilares corporativos, permitiendo desarrollar productos competitivos, acceder a nuevos mercados, e incrementar la aportación de valor a los clientes.

El anuncio de la nominación fue realizado por la Oficina de Ciencia y Tecnología de Suzhou con el objetivo de motivar a las empresas a construir una plataforma de I+D de ingeniería para implementar la investigación y las pruebas tecnológicas, además de fomentar el desarrollo tecnológico de la industria relacionada con el negocio.

La compañía china ha sido una de las catorce organizaciones distinguidas de entre un total de 254, cumpliendo con los rigurosos requisitos exigidos.

GMS inaugura sus nuevas instalaciones de R&D

Gonvarri Metal Structures inauguró de manera oficial sus nuevas instalaciones de I+D ubicadas en Hiasa, donde trabajan en torno a 15 profesionales.

A la inauguración acudieron diferentes personalidades del tejido industrial asturiano, como el consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica del Principado de Asturias y la directora general de la Agencia de Desarrollo Económico, acompañados de la dirección de GMS, que destacaron la importancia de que las empresas apuesten por la innovación como factor diferencial para desarrollar productos competitivos, acceder a nuevos mercados, e incrementar la aportación de valor a cliente.



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, actuando con un enfoque de mejora continua, la excelencia operativa. El año 2021 ha seguido siendo 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 ha estado trabajando en 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, como en el caso de la implantación del nuevo sistema OneSAP

La prolongación de 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

varios escenarios que se han ido alternando en el curso del año dependiendo de las diferentes localizaciones.

Se ha trabajado en los nuevos retos a los que se enfrenta la organización, creando nuevas capacidades IT, para aumentar la productividad y eficiencia. El departamento ha seguido estando involucrado activamente en las iniciativas de Innovación, especialmente las del nuevo paradigma "Industry 4.0", con el despliegue y el mantenimiento del nuevo sistema MES

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 han desplegado 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

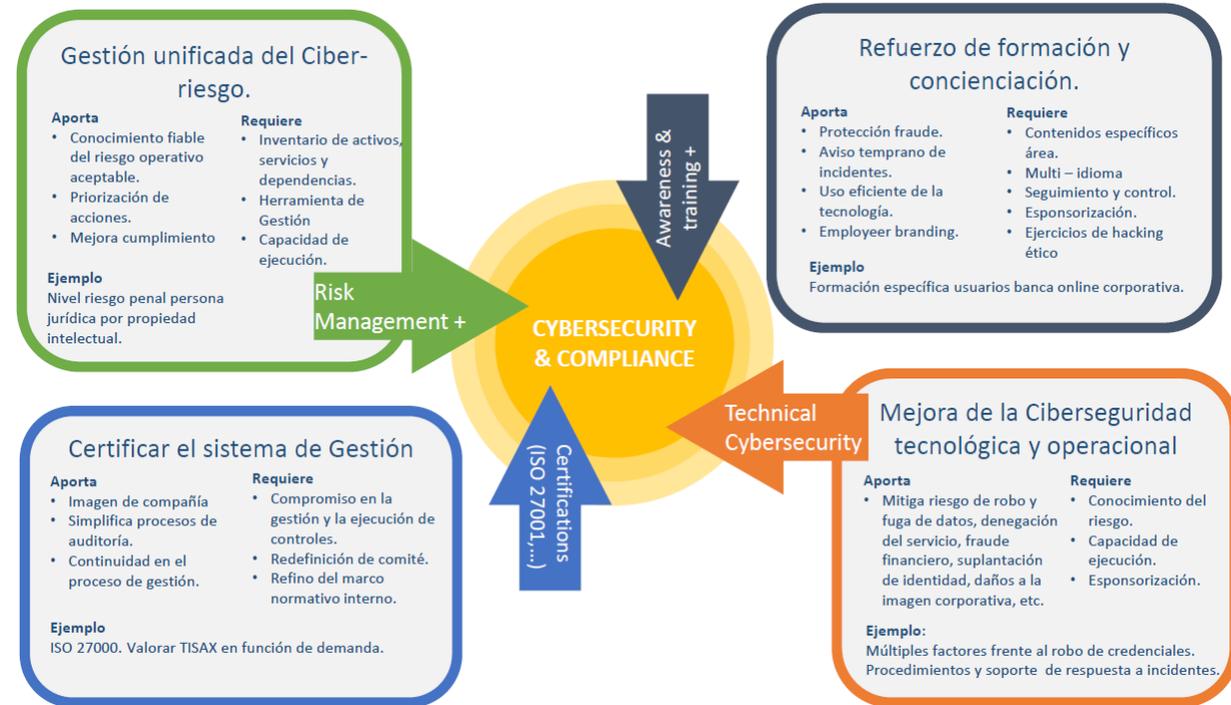
tratar adecuadamente la documentación en función de su nivel de relevancia, y para reforzar la seguridad, los procedimientos de seguridad de la información se revisan periódicamente, y los sistemas se testan de forma continuada para garantizar su estanqueidad.

En el año 2021, 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.





Contribución a la Comunidad

Acción Social 102-12

Contribución desde el corporativo

Una de las prioridades de Gonvarri es apoyar el desarrollo local en las zonas donde tiene presencia. Para ello, se establece convenios de colaboración con entidades sin ánimo de lucro para desarrollar actividades corporativas y locales de diversa índole. En el ejercicio 2021 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 se colabora con la Fundación LQDVI en la difusión de valores humanos, éticos y morales universales en sus congresos a jóvenes españoles y/o internacionales.

En 2021 la compañía apoyó cuatro congresos presenciales nacionales en: A Coruña, Granada, Madrid y Palma de Mallorca y otros tres online en: Oviedo/Bilbao, Valencia/Sevilla y Málaga. Además, se patrocinó por segundo año consecutivo el congreso internacional en la ciudad de Oviedo y se dio difusión al congreso celebrado en México, entre los empleados de Puebla.



AESLEME

Con el objetivo de prevenir accidentes de tráfico, desde 2013 se colabora con AESLEME mediante iniciativas de formación y de sensibilización.

En 2021 la compañía apoyó la difusión de la seguridad vial en las escuelas de la Comunidad de Madrid. En aquellos colegios que no se podía realizar de forma presencial por la pandemia, se hizo virtual.



WCK

Se colabora con World Central Kitchen desde 2013, con el objetivo de contribuir a paliar la inseguridad alimentaria y la malnutrición en zonas donde surgen catástrofes humanitarias.

En 2021, como el año anterior, los esfuerzos y donativos se destinaron íntegramente a España, en particular a los afectados por el volcán de La Palma (Islas Canarias), activo cerca de 3 meses, causando graves daños en la isla.



Fundación Juan XXIII Roncalli

Se colabora con la Fundación Juan XXIII Roncalli desde el año 2007, formando parte además del Patronato, con el fin de contribuir a mejorar la vida de las personas con discapacidad intelectual y fomentar su integración social.

En 2021 se promocionó el "Día Internacional de las Personas con Discapacidad". Para ello, se emitió y difundió entre los empleados un video que recoge una acción de voluntariado realizado por ambas entidades. En el video, se narra una historia de seguridad vial transmitiendo conceptos como la importancia de velar por la seguridad de los profesionales de Gonvarri 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.



Pacto Mundial de Naciones Unidas

En 2013 se inició la colaboración con el Pacto Mundial para contribuir a la difusión y cumplimiento de los 10 Principios Universales y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En 2021 Gonvarri se sumó a diversas iniciativas como: campaña #apoyamoslosODS, la iniciativa Contigo Somos+ y la iniciativa "Streets for Life #Love30" en el marco de la Sexta Semana Mundial para la Seguridad Vial.



Fundación Real Madrid

En 2018 se inicia la colaboración con la Fundación Real Madrid, con el objetivo de educar a jóvenes en edad escolar con capacidades diferentes en materia de seguridad vial.

En septiembre se inició la nueva temporada del proyecto "la educación vial: un gran valor" en las escuelas socio deportivas adaptadas de futbol y baloncesto de la Fundación ampliando el proyecto a escuelas socio-deportivas de categoría pre-benjamín.



Seres

En 2016 se inició la colaboración con la fundación SERES, para la construcción conjunta de una sociedad más fuerte y con empresas competitivas, perdurables en el tiempo.

Un año más, 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, participó en proyectos encaminados a mejorar la comunicación y medición de las actuaciones en materia de sostenibilidad. Entre ellas destaca la participación en la jornada ProjectaRSE.

Fundación Aladina

Debido a la evolución de la pandemia, Gonvarri apoyó a la Fundación Aladina en el trabajo que realizan con los jóvenes enfermos de cáncer que se encuentran en los hospitales y viviendas familiares y que, a causa del COVID, no han podido realizar sus actividades cotidianas.

La colaboración en 2021 se centró en la preparación de los campamentos de verano 2022, que suponen un importante desahogo para estos jóvenes con problemas de salud.

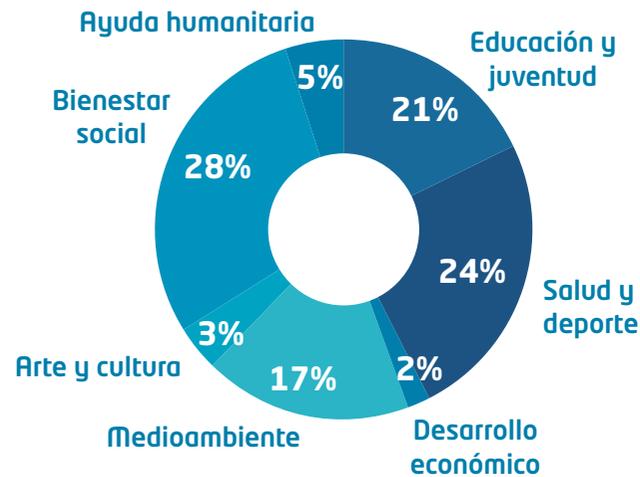


Contribución desde las fábricas y países

413-1 Y 413-2

A igual que en el caso anterior, en 2021 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.

A continuación, resumimos algunas de las iniciativas llevadas a cabo en las fábricas y países del Grupo:



Durante el ejercicio 2021 no se han identificado operaciones con impactos negativos significativos (reales y potenciales) en las comunidades locales.

Bienestar social

Gonvarri Argentina, colaboró en el "Día del niño" con la ONG "Cocina Solidaria Escobar" para cocinar y distribuir comida a personas necesitadas, principalmente niños de barrios vulnerables. La participación fue muy activa desde la fábrica y a través de las donaciones de empleados.

En Navidad, con la misma ONG, se prepararon y entregaron cajas navideñas de comida para las familias y juguetes para los niños.



Gonvarri Colombia, apoyó económicamente a la comunidad local y acompañó a los representantes del barrio para desarrollar actividades culturales y deportivas que fortalezcan el tejido social, destacando dos eventos: "Murales por la convivencia" y "Clásico por la paz".

SG Kaluga, apoyó a los niños discapacitados en vísperas del Año Nuevo en colaboración con la ONG "Orange City", con una subasta benéfica de juguetes, enmarcada en el proyecto "Taller de Artesanía Decoupage" para niños, adolescentes y jóvenes con discapacidad. Ellos fueron los encargados de elaborar diversos artículos para la subasta. La empresa también donó dinero para la compra de regalos de Navidad.



Gonvama Changshu, realizó varias donaciones, entre otras, a la Charity Federation para contribuir a las actividades benéficas organizadas por el sindicato, instaló gabinetes de lucha contra la pobreza donde, un determinado porcentaje del consumo realizado se dona directamente al Consejo de Estado. Además, los empleados y el sindicato recaudaron y donaron dinero a una compañera en dificultades, para costear el tratamiento de su madre.



Gonvama Loudi, el "Día de la Mujer" se organizó una actividad para todas las trabajadoras que consiste en crear figuras de aromaterapia. Estas son compradas por los trabajadores y el dinero recaudado se dona a la Fundación para el Desarrollo de la Juventud de China.

Gonvarri Tarragona, puso al servicio de los trabajadores de producción y mantenimiento un servicio de lavandería gratuito.

Gonvarri Industries, colaboró con la ONG CESAL a través de una donación que permitió a las personas en riesgo de exclusión social disfrutar de una cena de Navidad. Este año por las restricciones de la pandemia, CESAL llevó el menú a casa de los invitados brindándoles la oportunidad y la ilusión de celebrar la Navidad gracias a creaciones culinarias de más de una docena destacados chefs.

AMG Brasil, contribuyó a través de donaciones económicas con los proyectos "Pela Vida do Idoso" para mejorar la recepción de tratamiento contra el cáncer en personas mayores sin recursos y con el proyecto "Pronon" en la lucha contra el cáncer.

Gonvarri Puebla, Gonvarri Tarragona y AMG Brasil, recaudaron dinero mediante una colecta de tapones de plástico para proyectos solidarios.

AMG Brasil, contribuyó a diversas actuaciones con fines solidarios mediante la recogida de ropa de abrigo, juguetes y la campaña de bolsas navideñas.



Educación y juventud

Gonvarri Colombia, realizó la entrega de "Kits Escolares 2021" con el que se beneficiaron 140 empleados y más de 220 estudiantes de kínder, primaria, bachillerato y universidad.

Además, contribuyó económicamente al desarrollo personal de dos empleados. El post grado de un colaborador del área financiera en la Universidad de Medellín y la especialización en mecánica de suelos de una empleada del área comercial en la Universidad EAFIT.



Gonvama Loudi, con motivo del 34º "Día Internacional de la Lucha contra el Uso Indebido y el Tráfico Ilícito de Drogas" y en colaboración con la Cruz Roja del Distrito de Louxing, acudió a la Escuela Primaria Central de Huangnitang para hacer una donación y dar una conferencia sobre "Un mundo sin drogas - manual de educación para la prevención de drogas en adolescentes".



Medio Ambiente

Flinsa, colaboró en diversos proyectos relacionados con educación e investigación, como por ejemplo, el proyecto NASABUGA donde participó en el diseño y la construcción de un vehículo automóvil híbrido propulsado por un motor Stirling tipo "Alfa", a través de la donación de materiales para la fabricación del chasis ligero con el IES.

En colaboración con la UPV (campus de Alcoy) participa en el proyecto "Moto Eléctrica EPSA", con la donación de materiales para la realización de un chasis ligero. Además, patrocinó la entrega de premios al mejor proyecto del master de materiales, que organiza la UPV (campus de Alcoy).

Hiasa y **Gonvauto Asturias**, patrocinó el "Proyecto ETECH" de la Universidad de Oviedo que promueve un equipo multidisciplinar de trabajo para la construcción de un coche de carreras que participará en la Carrera Anual Internacional (Agosto Montmeló).

Gonvarri Burgos, participó en la iniciativa educativa "Bachillerato emprendedor" con padres, profesores y alumnos del Colegio Niño Jesús y el objetivo de descubrir el talento en base a los perfiles que demanda la empresa, motivar y despertar el interés por todas las ramas científicas y orientar los estudios posteriores.

AMG Brasil, contribuyó a través de donaciones económicas con el "Fondo de incentiación de la infancia y adolescencia".

Gonvarri Burgos, donó cuatro ordenadores al Club Rotario para su acondicionamiento y posterior uso por parte de menores ucranianos escolarizados, lo que contribuye a facilitar su integración y desempeño académico.

Gonvarri Industries, colaboró con NASCOTech en el proyecto de apoyo a la formación en IT en remoto, que permita salvar la brecha digital de los estudiantes de Ghana (sin salir del país), a través del apoyo a un joven desarrollador.

Dongguan, realizó dos actividades para fomentar el medio ambiente y la lucha frente al cambio climático. En marzo plantó árboles frutales en el patio de la fábrica y, en octubre, algunos empleados recogieron basura y limpiaron un parque cercano.

AMG Senica, participó en el día de la "ecología" organizado por la ciudad para recoger residuos y limpiar una zona cercana al parque industrial. La fábrica entregó como premio un scooter eléctrico y dinero para la comida.



Gonvama Chongqing, participó en la actividad "Drive Carbon Neutrality, Just Do It" alineada con el concepto carbon neutral, donde a través de pruebas de conocimiento y actividades prácticas ayudaron a comprender los conceptos básicos, para implementar en el trabajo y en la vida.

En la misma línea participó en la actividad "Walking for Charity-Carbon Neutrality Steering", animando a todos los empleados a caminar al aire libre 10.000 pasos al día y, con ello, incrementar su fuerza física y su contribución al compromiso del Gobierno Chino con un futuro neutro en emisiones de carbono.

En colaboración con sus empleados, realizó una plantación de árboles "recién nacidos" en sus instalaciones, con lo que mejorar el paisaje, para un hogar más verde.



Gonvama Loudi, organizó una actividad con motivo del “Día Nacional de las Bajas Emisiones de Carbono 2021”, donde la Oficina de Protección Ambiental Industrial del distrito de Loudi coordinó la divulgación de iniciativas para la reducción energética y la reducción de emisiones de carbono. Gonvama Loudi se compromete a sensibilizar y educar sobre estas medidas, para contribuir a un estilo de vida ecológico y un desarrollo más verde.

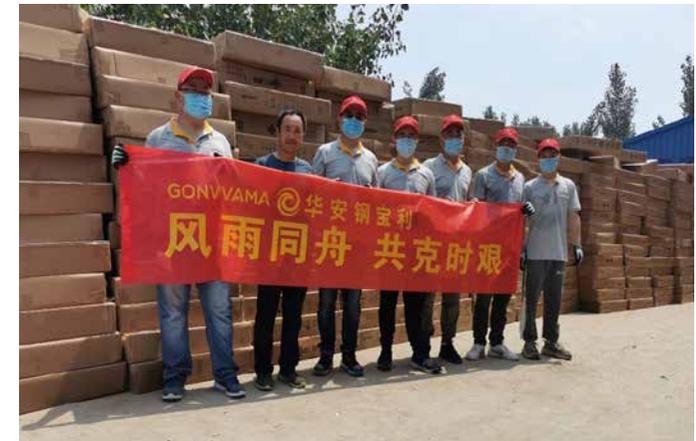
Gonvama Shenyang, los empleados de la fábrica plantaron más de 30 árboles. Además, en el “El día mundial de la limpieza” en colaboración con “Shenyang Volunteer Association” los empleados y sus familias participaron en una iniciativa para la recogida de residuos y limpieza del río.

Gonvauto Puebla, regala anualmente la madera sin contaminar al zoológico “Africam Safari”, para la construcción y reparación de área de recreo para animales, así como juguetes y almacenaje de alimentos.

Gonvarri Argentina, participó en la campaña “Botella de Amor”, alineada con el programa de la Fundación Regenerar y el Ministerio, para recuperar y reciclar plásticos. Gonvarri estableció una competición entre equipos con un punto de recogida donde depositaban las botellas con residuos plásticos en su interior. Los ganadores recibieron premios por su participación.

Gonvarri Turquía, colaboró con el ministerio de Agricultura y Silvicultura de Turquía en el desarrollo de la iniciativa “Respiro al Futuro”, para la reforestación de los bosques del país. La acción, liderada por la Fundación “OGEM-VAK”, tiene como objetivo que las empresas incluyan en sus programas de sostenibilidad acciones de reforestación y preservación del medio ambiente, potenciando así la vida sostenible.

Ayuda humanitaria



Gonvama, donó 100 camas plegables a la provincia de Henan, gravemente afectada por las inundaciones. La entrega se organizó a través del apoyo de un grupo de seis voluntarios procedentes de todas las fábricas y oficinas centrales de Gonvama.

Hiasa y Gonvauto Asturias, organizaron una recogida de alimentos entre el personal de la fábrica para la Fundación Banco de Alimentos de Asturias, con una donación económica vinculada a la misma.

GMH Laubach (Alemania), ayudó a paliar los daños causados por las inundaciones en el área de Walporzheim, mediante el suministro de su producto LS3 (Longspan Shelving) de almacenamiento con los que equipar el centro de apoyo habilitado para la asignación de productos donados.



Salud y deporte

SG Kaluga, apoyó económicamente la Carrera de atletismo "Mozhzhel'nik Ultra Trail" contribuyendo a la parte técnica-organizativa y la entrega de premios.



Gonvama Loudi, con el fin de animar a todos los empleados a hacer más ejercicio físico y participar en actividades de bienestar lanzó la campaña "Caminar por el bienestar social, donar pasos con amor"; donde, tras alcanzar el número especificado de pasos, podían intercambiar el dinero del fondo de beneficencia pública del sindicato y, con ello, proporcionar el almuerzo gratuito a los niños de las escuelas rurales.

Gonvama Shenyang, durante todo el año animó a sus empleados a participar en la "Caminata benéfica", con la que mantenerse en forma y contribuir a las actividades de bienestar público.

Hiasa, contribuyó al fomento del deporte femenino, mediante la compra de dorsales para participar en la "Carrera de la Mujer" celebrada en Gijón.



GMH Rasnov (Rumania), patrocinó la "Copa Internacional Veraflor" de Balonmano y Baloncesto para personas con discapacidad, la primera de este tipo que se celebra en el país, y patrocinó el Mundial de Saltos de Sky en las modalidades de femenina, masculina y mixto.

AMG Brasil, contribuyó con una donación económica a incentivar el deporte (Ley 11.438/2006 de fomento del deporte).

Gonvarri South Carolina, colabora con la organización "Carolina Blue Jays" que ofrece programas de béisbol juvenil para niños de 7 a 10 años, dirigidos por padres y entrenadores voluntarios locales, para pagar los gastos de viaje, uniformes, equipamiento, etc.

GMH Suecia, participó en una competición monitorizada a través de una app online, entrenando una media de 3,9 veces/semana (entre el 7/9/2021 y el 13/10/2021). En cada entrenamiento se realizaba una donación a "Médicos sin fronteras".

Gonvarri Valencia, patrocina carreras locales con un fin social y diferentes recorridos, como la de la siderurgia.

Cultura

Gonvarri South Carolina, patrocinó la organización de una serie de eventos musicales de verano para el entretenimiento de la comunidad, organizados por "Union Chamber of Commerce". Además, patrocinó los eventos para la celebración del "Annual Independence Day Celebration Light up the Lake 2021", en los que participa la comunidad local.

Desarrollo económico

Gonvarri Valencia, con el objetivo de dinamizar el territorio y, por lo tanto, la generación de riqueza, futuro y empleo; promueve con ASECAM un espacio de conocimiento, como punto de encuentro de agentes sociales y empresarios, empresas, medios de comunicación, sindicatos, administración pública.



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".

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, la plataforma formativa "12 meses, 12 cuestiones de seguridad vial". Con ella, los empleados se han informado y han aprendido acerca de diferentes aspectos en materia de seguridad vial: conducción con nieve, viento o lluvia; nuevas medidas de la DGT e información sobre infracciones; o consejos para conducir de manera segura y sostenible en verano; entre otros.

Asimismo, a través de la nueva App de Emotional Driving, los empleados pudieron redescubrir el libro del 5º aniversario de Emotional Driving, "Trayectoria de un compromiso con la seguridad vial", publicado en 2020.

Con motivo del Día Mundial en Recuerdo de las Víctimas de Accidentes de Tráfico, Emotional Driving se unió un año más al homenaje a las víctimas y lanzó la App con contenidos de seguridad vial disponibles para dispositivos móviles Android e iOS, donde los empleados pudieron redescubrir las emotivas campañas audiovisuales de Emotional Driving para reflexionar sobre lo que les motiva a conducir de manera segura y responsable, las diferentes acciones formativas en valores y seguridad vial dirigidas a jóvenes por todo España o el testimonio de los compañeros de viaje, aquellas entidades sin las que el éxito de Emotional Driving no habría sido posible.

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 este 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, para que mejoren su conducción y sean más responsables al volante.

En este contexto, a comienzos de 2021 se entregó el premio correspondiente al Concurso de Mensajes EDSchool a Javier García Blasco del Colegio Irlandesas El Soto por la frase "Papá, no utilices el móvil mientras conduzcas, porque por muy bien que conduzcas nos puede pasar algo grave. Le puede pasar a todos".

Estos estudiantes se convierten en los mejores embajadores de Emotional Driving, propiciando una reflexión acerca de los comportamientos al volante y la puesta en común de algo tan relevante en el día a día como es la seguridad al volante y la importancia de llegar sanos y salvos a casa.

En 2021 finalizamos la quinta edición de este proyecto y en septiembre, aprovechando el inicio del nuevo curso escolar, retomamos este compromiso con una nueva edición.



ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Futuros conductores - Responsabilidad en el uso del móvil

Emotional Driving en alianza con Movistar, participó en 8 congresos en España (Madrid, Oviedo, Sevilla, Valencia, A Coruña, Bilbao, Málaga y Granada) y congreso en Portugal (Lisboa), desarrollados por la Fundación LQDVI (quinta edición) donde concienciaron a más de 100.000 jóvenes sobre la responsabilidad vial, en general, y sobre los peligros del uso del móvil al volante, en particular.

En esta ocasión, debido al formato online de los Congresos, el mensaje se transmitió a través de un audiovisual titulado **"El mejor mensaje, como el mejor conductor, es el que llega"**. La campaña proyecta las diferentes etapas, y sus consiguientes alegrías y buenos momentos compartidos con los seres queridos y familiares, para concluir con un accidente de tráfico. Con ello se plantea el riesgo de perder todo lo que nos queda por experimentar, por un segundo de distracción al volante causado por el uso indebido de la tecnología.

Los miles de jóvenes que recibieron el mensaje participaron en un concurso a través de la App de la Fundación LQDVI y la cuenta de Instagram de Emotional Driving, 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, se proporcionó 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 del **5º aniversario**.

COLECTIVOS CON CAPACIDADES DIFERENTES

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

2021 supuso un paso adelante en el desarrollo de un proyecto innovador y diferente de colaboración entre la Fundación Real Madrid 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.

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.

En septiembre del ejercicio 2021, se inició la cuarta edición con grandes novedades: se sensibilizará a un alumnado más joven (pre-benjamín 5-7 años) reforzando la adquisición temprana de contenidos relativos a la educación vial; se realizaron 5 vídeos dentro de la plataforma de formación digital de la Sport Values Academy TV en relación a este proyecto; y se desarrollarán tres sesiones inclusivas con el alumnado de Escuelas Adaptadas y Escuelas Sociodeportivas, buscando ofrecer un espacio que promueva la inclusión del alumnado con discapacidad a través del trabajo conjunto.

COMUNICACIÓN

Campañas audiovisuales

- En Semana Santa, motivado por la pandemia del Covid-19, Emotional Driving presentó la campaña de seguridad vial **"Aplana la Curva"**. Este concepto que se asocia principalmente a la pandemia, pero las curvas también están muy presentes en el día a día, cuando nos desplazamos a trabajar, vamos a recoger a los niños al colegio, etc. Las interiorizamos, las normalizamos y nos confiamos, y es ahí cuando se vuelven peligrosas. La mayoría de los accidentes de circulación o salidas de la vía se producen en tramos con curvas.
- En la temporada estival y marcado por la relajación de las medidas restrictivas derivadas del Covid-19, Emotional Driving presentó su campaña **"Este verano, conecta con la vida"**. ¿Playa? ¿Montaña, quizá? ¿O mejor un destino urbano? ¡Es igual! Lo importante es que, tras unos meses complicados, marcados por la difícil situación provocada por la pandemia, llega el momento de conectar con la vida, pero sin olvidar que los accidentes de tráfico siguen siendo una de las principales causas de mortalidad en el mundo, y lo que es peor, en la mayoría de los casos se podrían evitar, o al menos, minimizar sus consecuencias.
- Para cerrar el ejercicio, se presentó la campaña **"En 2022, queremos seguir siendo tu cinturón de seguridad"** con el objetivo de concienciar a los empleados y al conjunto de la sociedad, apelando a los sentimientos y a las motivaciones, a ser responsables al volante en estas fechas, 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.



Observatorio y Laboratorio Emotional Driving

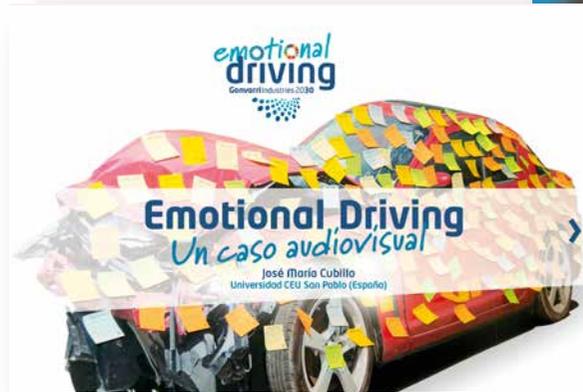


Estudio Emotional Driving 2021

Brasileños al volante, distracciones y uso del móvil

Emotional Driving y Road Steel presentaron en octubre el estudio **“Emotional Driving 2021: Brasileños al volante, distracciones y uso del móvil”**, en la feria Paving Expo celebrada en São Paulo, en el que fue el primer evento semipresencial del sector Seguridad Vial que se celebró en el país tras la pandemia.

El estudio recoge las opiniones de más de 1.000 brasileños de entre 18 y 65 años. La conclusión más significativa de las encuestas es que el 77,8% de los brasileños conductores de coche declaran que se distraen cuando conducen, el 94% reconoce que el uso indebido del móvil es la principal causa de distracción. En cambio, el 98% opina que la tecnología puede ayudarles a conducir más seguros.



Emotional Driving, un caso audiovisual

En octubre de 2021 tuvo lugar la presentación del caso de estudio **“Emotional Driving: Un caso audiovisual”** en las nuevas instalaciones de R&D de Gonvarri Metal Structures en Hiasa. El acto de presentación contó con la participación de distintas personalidades de la compañía y del entorno educativo a nivel regional asturiano y a nivel nacional, en este último caso de José María Cubillo, PhD, Profesor de Marketing CEU San Pablo y autor del Caso de Estudio de Emotional Driving.



El caso presenta las diferentes técnicas de marketing, con sus correspondientes estrategias y tácticas, desarrolladas por el programa de seguridad vial desde la perspectiva de la creación de valor social para las personas y las comunidades en su conjunto, que refuerzan el proceso de enseñanza-aprendizaje y fortalecen la unión empresa-universidad.

Se trata de un gran hito para Emotional Driving que abre una nueva vía de transmisión de su proyecto y además participa en la creación de valor en el tejido educativo universitario como caso destacado de una compañía B2B dedicada a labor RSC.



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 el compromiso de Gonvarri 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 desarrolla una línea de contenidos audiovisuales llamada **"Alianzas"** y poner en valor la labor de las entidades amigas que han acompañado al proyecto Emotional Driving y que comparten valores, experiencias, aprendizajes y, sobre todo, un firme compromiso con la seguridad vial.

En 2021 se presentaron capítulos en la webserie "Alianzas" con los partners Fundación LQDVI y Fundación Real Madrid, que aportan su visión sobre las alianzas con Emotional Driving, la labor que desarrollan conjuntamente, o los beneficios que aportan a la sociedad, entre otros.

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

Naciones Unidas

Emotional Driving se adhirió a la iniciativa **"Streets for Life #Love30"**, un llamado de Naciones Unidas a personas, empresas y organismos políticos para limitar la velocidad a 30 km/h en zonas donde conviven personas y automóviles y contribuir a que las calles sean saludables, ecológicas y adecuadas para convivir. Esta iniciativa se enmarcó en la Sexta Semana Mundial de las Naciones Unidas para la Seguridad Vial. A pesar de los esfuerzos realizados y las medidas implementadas, no se han alcanzado los objetivos establecidos para la Década de Acción 2010-2020. Así pues, Emotional Driving renovó su compromiso con la seguridad vial para la consecución del ODS 3 "Salud y Bienestar" y, en particular, del objetivo 3.6 que aboga por reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico para 2030 y reducirlas a cero en el horizonte 2050, en lo que se ha denominado **"Vision Zero"**.



Fundación SERES

Emotional Driving participó en 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 ODS de la Agenda 2030, concretamente con el ODS 3/3.6, el ODS 11/11.2 y el ODS 17. Con la ratificación del manifiesto, Gonvarri expresa su compromiso en materia de Seguridad Vial 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 publicó en 2021 el libro **"Del infinito al cero. Así lo hicimos"** que recoge 40 contribuciones de agentes involucrados en la evolución de la seguridad vial española, entre los que se encuentra Emotional Driving. Esta publicación reúne testimonios sobre cómo España ha conseguido mejorar sus niveles de seguridad de forma muy considerable en los últimos 30 años, con el objetivo final de capturar esa experiencia y esa inteligencia colectiva y proyectarla hacia el futuro "Objetivo Cero víctimas graves o mortales". Emotional Driving aporta su punto de vista sobre la tendencia positiva de la seguridad vial en España y comparte la visión y el compromiso de Gonvarri Industries, como agente implicado en el sector vial.

Semana Europea de la Movilidad 2021

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.



Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Drive es el “**Modelo de Gestión**” que impulsa a Gonvarri Industrias a cumplir sus objetivos de rentabilidad y crecimiento. Drive integra importantes retos **ASG** (ambientales, sociales y de gobierno) alineados con los **ODS** que más impactan en el negocio, en línea con su compromiso de creación de valor a largo plazo.

Para poder valorar su desempeño, se diseñan KPIs que permiten medir su evolución.





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 3.6**. “Reducir a la mitad las muertes por accidentes de tráfico en el mundo para 2030” 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.”



Medición del desempeño

I. 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 2021 concienciamos a más de 16.000 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, 1.800 personas fueron impactadas de forma presencial y más de 5.000 conexiones solo en el congreso de Madrid, superando el objetivo del 2%.

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

En 2021, se inició un nuevo proyecto con la Fundación Lo Que de Verdad Importa “Unión de Valores Empresariales” (LVE). Asimismo, se desarrolló un nuevo congreso en la ciudad de Granada donde se concienció en materia de seguridad vial consiguiendo así la formación en una nueva localización.

III. 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 y en 2021 se hizo la difusión el mismo en el primer congreso presencial de la ciudad de Sao Paulo que también fue retransmitido vía streaming.



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 y el actual paquete "Fit for 55" con medidas interrelacionadas y complementarias para alcanzar el objetivo de reducción de emisiones netas en la UE en un 55% para 2030, que incluye una hoja de ruta climática en los próximos años que favorezca una transición justa hacia una economía neutra en carbono.

En este marco, Gonvarri Industries aprobó el "Plan Carbon Neutral 2030/50", que establece una ambiciosa hoja de ruta con importantes objetivos de reducción a través de proyectos en materia de eficiencia energética, fomento de la energía solar fotovoltaica y compra de energía de origen renovable, entre otros.

Todo ello contribuye a la Lucha frente al Cambio Climático y al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de forma directa 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".



Medición del desempeño

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

Tenemos monitorizadas 18 plantas del grupo. En 2021 se continuo con la actualización y mejora del software, dándole una mayor funcionalidad. El objetivo es seguir realizando mejoras tanto de la parte de HW como de SW e ir incrementando la monitorización de las plantas para llegar a cubrir el 80% del consumo energético de Gonvarri en 2030.

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

Conforme la información y los datos analizados, en 2021 disponemos de un 6,3% procedente principalmente de energía solar de fuentes propias y de la compra de energía certificada de origen renovable, entre otros.

III. Alcanzar un ahorro energético de 25 Gwh/año en el horizonte 2025.

Tras alcanzar el objetivo 2020 y con el fin de cumplir con el Plan Carbon Neutral, se ha establecido un nuevo objetivo acumulativo para alcanzar un ahorro de 25 Gwh/año en el ejercicio 2025.

Para ello, en 2021 se implementaron 8 grandes medidas de ahorro energéticos (MAEs) en distintas plantas del grupo, suponiendo un aumento en el ritmo anual de ahorro de 2,21 Gwh. Con ello, se alcanzó un total acumulado de 17,44 Gwh, lo que supone un notable avance para el objetivo propuesto.



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.

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".

Medición del desempeño

I. 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 2021 se ha potenciado la formación y la comunicación on-line, empleado la opción de streaming a través de webinars formativos, y formación a través de VDC en los que se han tratado numerosos aspectos relacionados con la innovación y los avances tecnológicos. Se han destinado 817 horas, siendo el objetivo marcado de 348h, con lo que el objetivo de 2021 se ha ejecutado en un 235%. Por otra parte el Plan Estratégico 2019-2021 tenía el objetivo de dedicar 2.000 horas de formación en innovación, y en realidad se han dedicado 2.469h, lo cual supone un 123% sobre el objetivo.



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".

Medición del desempeño

I. 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 2021 el empleo local alcanzó el 92% y el 93% de los profesionales están contratados de forma indefinida, lo que supera el objetivo.



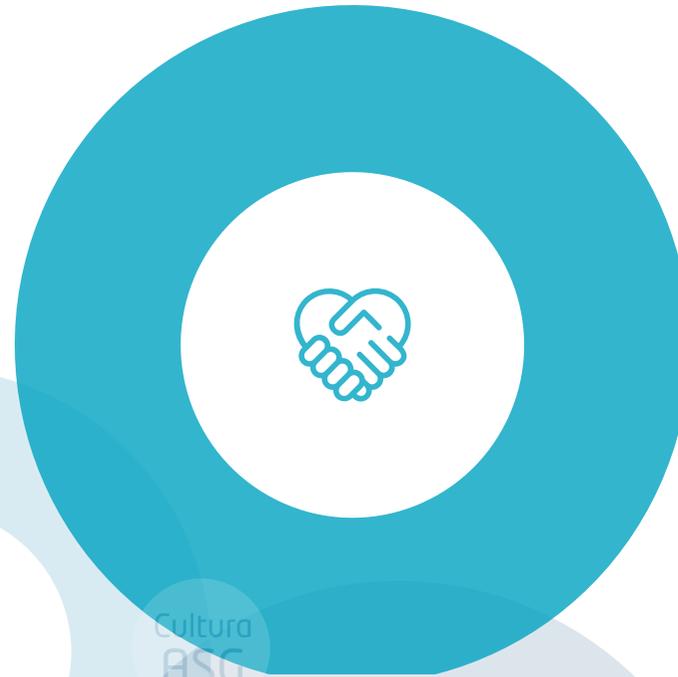
II. Incorporar 5 nuevos cursos anuales en la plataforma online "Academy" en el periodo 2020 - 2025.

En el ejercicio 2021 se incorporaron a la plataforma Academy los siguientes programas formativos: Seguridad de la Información 2021, Información privilegiada, confidencial, secreto empresarial, KP04 - Gestión de stock, Cooperación de equipos en red, DWP 365, Introducción a los procesos clave, Reuniones eficaces, entre otros.





Gobierno



GOBIERNO

Gobierno corporativo 103

Balance 107

Fiscalidad 112

Modelo de cumplimiento 114

Riesgos y oportunidades 118



Gobierno Corporativo

103-1, 103-2 y 103-3

Estructura de gobierno

102-1

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.

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): Prolongación de Embajadores, s/n. 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)

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.

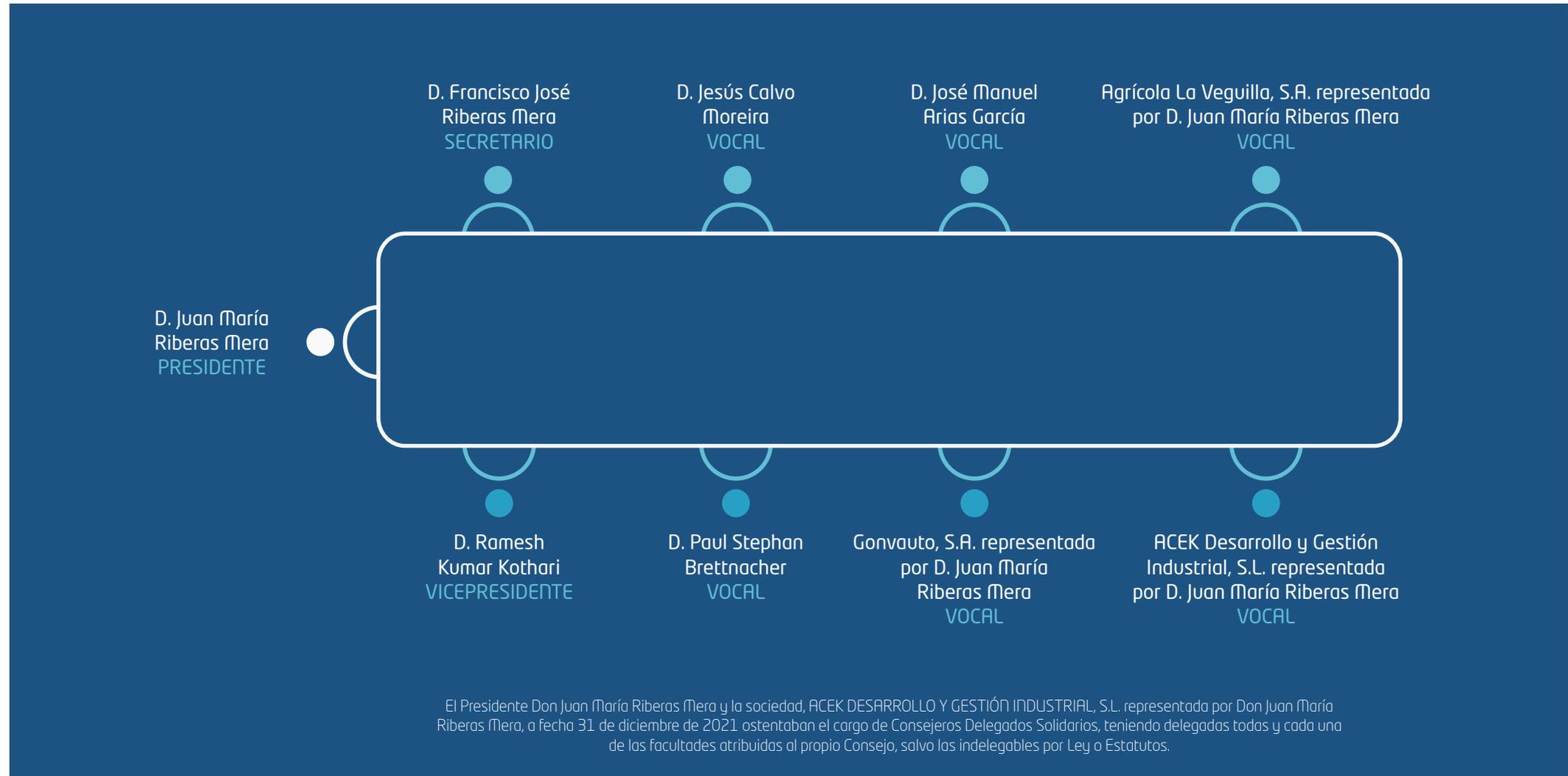
El socio no podrá ejercer el derecho de voto correspondiente a sus participaciones cuando se encuentre en alguno de los casos de conflicto de intereses establecidos en el artículo 190 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de 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 100% tiene más de 46 años. Asimismo, el 78% tiene nacionalidad local y todos son hombres (405-1).



A fecha 31 de diciembre de 2021, el Consejo de Administración de la Sociedad está formado por: 102-18





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 2021 se aprobaron las siguientes políticas corporativas por parte del Consejo de Administración: Norma Cero, Protocolo de Prevención de delitos penales y Política de sostenibilidad. Asimismo, a través del Comité de Cumplimiento se aprobaron modificaciones de las siguientes normas: Política de gestión de terceras partes, Política de contratación de asesores externos, Procedimiento de gestión de maestro de proveedores y Política de compra.

Los responsables de las distintas direcciones mantienen una comunicación permanente y fluida con el Director General de la compañía. Cualquier inquietud importante es transmitida por los responsables de las distintas áreas de forma inmediata al Director General, que en caso necesario transmitirá al Consejo de Administración. (102-33)

La compañía participa e integra sus responsabilidades económicas, sociales y ambientales en las distintas Direcciones, cuyos máximos responsables elevan cualesquiera decisiones a tomar al Director General y, si procede, al Consejo de Administración. Además, están permanentemente informados de las cuestiones económicas, sociales y ambientales, a través de los distintos mecanismos internos de comunicación, como, por ejemplo: las reuniones periódicas con los directores de las distintas áreas, las reuniones bianuales del Director General con el personal, la elaboración y aprobación de la Memoria de Sostenibilidad y los distintos mecanismos de comunicación como la intranet Leading the Change (102-27 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.
- **Equipo operativo**, coordinado por financiero, donde participan responsables de sostenibilidad, eficiencia energética y estrategia, además de los gerentes de las distintas fábricas.

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.

En 2021 el Consejo de Administración se reunió cuatro. 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 2021 (102-36, 102-38 y 102-39). No se involucra a los grupos de interés en la remuneración (102-37).



Balance

Evolución del Grupo

En 2021 el Grupo Gonvarri Industries (GI) ha concluido un Ejercicio complicado, en el contexto de una gran incertidumbre de los mercados, originada en gran parte por la pandemia COVID-19, que ha seguido presente, provocando grandes problemas logísticos y de suministro de acero durante el primer semestre del año, y el agravamiento de falta de semiconductores en el segundo.

A pesar de esta inestabilidad en el mercado, la implicación, desempeño y eficiencia de los equipos han permitido al Grupo reaccionar y actuar de la mejor forma posible ante esta incertidumbre constante, ayudado también por la subida del precio del acero. Con todo ello, el Grupo GI ha logrado un EBITDA de 325MM€, que supone un 7,67% sobre ventas.

En líneas generales, todas las divisiones del Grupo GI han cumplido con las expectativas en términos de EBITDA, si bien, cabe destacar dentro de los resultados que la División Europe, sigue siendo la de mayor aportación a resultados y que la División ASIA ha sido de mayor crecimiento, por el incremento de la actividad en el mercado asiático.

La crisis de los semiconductores sigue teniendo un impacto significativo en el sector, donde se han dejado de fabricar aproximadamente 10 millones de vehículos (según IHS). El mundo del automóvil, que continúa siendo el mercado de referencia para el Grupo a nivel mundial, ha registrado una ligera

bajada en términos de volumen respecto de años anteriores, sin tener en cuenta el año 2020 muy impactado por la pandemia.

La producción mundial de vehículos de turismo alcanzó los 80 millones de unidades fabricadas (un 3% más en tasa interanual y un 13% menos si se compara con los datos de 2019, último año antes de la pandemia). En el Viejo Continente el principal productor, Alemania, redujo la producción de vehículos un 12% en tasa interanual y un 33% menos frente a 2019, hasta totalizar 3,31 millones de turismos y vehículos comerciales ligeros producidos. España, por su parte, segundo productor europeo, también recortó su producción en 2021 un 8% en tasa interanual y un 26% menos en comparación con 2019, hasta ensamblar 2,10 millones de vehículos, lo que posiciona a España como noveno fabricante a nivel mundial, por detrás de Brasil. Estas cifras a nivel España, están lejos de las expectativas marcadas desde hace años de llegar a los 3 millones de vehículos producidos.

Durante el 2021 Grupo continuó incrementando su actividad para otros mercados como en 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 del Almacenamiento o handling con la aportación de sinergias al subgrupo GMH, adquirido en 2018, tras realizar una fuerte acción comercial.

El Grupo cuenta ya con 46 Centros Productivos y 28 Oficinas o Centros de Distribución, en un total de 26 países a nivel mundial.

En el capítulo de crecimiento inorgánico del Grupo, cabe destacar las adquisiciones de dos empresas en España ligadas a la actividad de punzonado y laser 2D (adquiriendo un % del capital minoritario y mayoritario respectivamente). Estas adquisiciones forman parte de la estrategia de desarrollo y diversificación que tiene el Grupo, y nos ayudarán a llegar a mercados y productos distintos, pero complementarios y siempre apegados a la cadena del acero.

El Grupo mantiene sus planes de crecimiento, estudiando nuevas ubicaciones y posibilidades industriales tanto mediante la construcción de instalaciones como por la adquisición de negocios ya en funcionamiento, con el objetivo de incrementar presencias y abordar nuevas áreas de diversificación. Cabe mencionar que los proyectos que la dirección del Grupo tenía pensado desarrollar a lo largo del 2021, no se han visto afectados de manera significativa por la pandemia.



Resultados financieros

201-1

En el plano financiero se sigue manteniendo una constante vigilancia de los niveles de financiación del mercado para ir adecuando los costes de las líneas de financiación bilaterales que el Grupo mantienen con su pool de Entidades Financieras, con el fin de conseguir un adecuado nivel de disponibilidad de financiación a un coste lo más reducido posible. En este sentido se ha ido consiguiendo reducir los costes de financiación, tanto en España como en el extranjero y se han conseguido obtener unos plazos lo suficientemente largos como para que su amortización vaya razonablemente acompañada del cash generado en las operaciones de los Proyectos con ellas financiados.

No obstante, la Deuda Financiera Neta (DFN) del Grupo ha pasado de los 201MM€ de 2020 a los 539MM€ con que cierra el Ejercicio 2021 (incluido IFRS 16 en ambos casos). Este incremento viene motivado fundamentalmente por el incremento de precio experimentado por las materias primas y especialmente el acero, que se ha sumado el lógico incremento del stock arrastrado por la mayor actividad desarrollada durante el año.

A pesar de dicho incremento de DFN, el ratio DFN/Ebitda se ha situado en 1,66 veces, lo que refuerza y demuestra el mensaje de que el Grupo mantiene un estricto control de su endeudamiento.

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

Valor Económico Creado

(miles de euros)	2020	2021
Cifra de negocios	3.147.624	4.244.590
Ingresos financieros	22.455	3.171
Otros ingresos	24.142	23.578
> Total VEC	3.194.221	4.271.339

Valor Económico Distribuido

(miles de euros)	2020	2021
Costes operativos (compra material + servicios auxiliares)	2.822.720	3.715.534
CAPEX	66.713	61.019
Pago proveedores de capital	42.612	17.939
Impuestos	63.618	97.245
Personal	160.260	180.950
Inversiones en la Comunidad	597	369
> Total VED	3.156.520	4.073.055

Valor Económico Retenido

(miles de euros)	2020	2021
> Total VEC	37.701	198.284





Impuestos locales

207-4

Los municipios o regiones en los que Gonvarri tiene presencia percibieron un total de 39.549,8 miles de euros en concepto de impuestos pagados sobre el beneficio de las sociedades, 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:

Por otro lado, la compañía ha recibido ayudas económicas y subvenciones equivalentes a un importe de 1.811 miles de euros, distribuidos principalmente entre las fábricas de Burgos, y Barcelona, así como a Road Steel destinados a financiar proyectos de I+D (201-4).

Respecto al resto de obligaciones contables, las sociedades que conforman el Grupo Gonvarri están, en su mayoría, obligadas a realizar informes anuales de auditoría sobre sus cuentas anuales individuales debido al volumen total de su activo, a la cifra de negocios y al número medio de empleados.

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

Finalmente, tal y como recoge el Código Ético y de Conducta no presta ayudas económicas a Gobiernos (415-1).

Impuestos locales

País	miles de euros
Alemania	432
Argentina	691
Austria	2
Belgica	40
Brasil	19
Chequia	106
China	3.180
Colombia	147
Dinamarca	60
EE.UU.	61
Eslovaquia	159
España	25.079
Finlandia	0
Francia	38
Guatemala	0
Holanda	193
Honduras	43
Hungria	9
India	2.382
Israel	-3
Mexico	371
Polonia	1.306
Portugal	2.008
Rumania	313
Rusia	1.337
Suecia	351
Suiza	213
UK	1.013
Total	39.550

Inversiones

El ejercicio 2021 presenta un beneficio neto de 171.521 miles de euros y un CAPEX ejecutado en el ejercicio de 61.019 miles de euros.

En este ámbito, destacan principalmente las inversiones dentro del mercado español, de dos empresas ligadas a la actividad de punzonado y laser 2D, las nuevas inversiones en maquinaria y ampliaciones de naves realizadas en Brasil, Alemania, USA, China e India y la implantación de un nuevo software corporativo, con un total de 61.019 miles de euros invertidos.

Región	Executed 2021 miles de euros
NAFTA	8.808
Latam	7.237
Europe	7.170
Asia	6.815
Metal Structure	4.088
GI Corporate	3.910
Gonvauto iberia	3.747
Gonvarri Material Handling	3.163
Precision Tubes & Addimen	1.912
New Proyectos	14.170
Total	61.019



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, para las sociedades de Holding Gonvarri, GRI Renewable Industries y Gonvarri Industries, bajo el marco de referencia del "Sustainability Linked Loan Principles" (SLLP) del Loan Market Association.

A continuación, se resumen los objetivos propuestos y su resultado (el resultado de GRI Renewable Industries se recoge en su propia Memoria de Sostenibilidad):

Energías renovables

Objetivo	Consumir el 10% de la energía eléctrica de fuentes de origen renovable
Periodo	2020-2024 (año base 2019)

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

Objetivos Energías Renovables					
	2020	2021	2022	2023	2024
Propuestos	1,5%	1,8%	7,4%	9%	10%
Alcanzados	3,8%	6%			

No incluye las fábricas de China.

Tras analizar la información y los datos correspondientes al ejercicio 2021 en el alcance definido, se evidencia el cumplimiento de la meta establecida, alcanzando el 6% del total del grupo (no se incluye China en el perímetro). Esta información se resume en el capítulo de energía y cambio climático.

Global ESG assessment (digitalización)

Objetivo	El 70% (media ponderada) de los usuarios con licencia utilicen las herramientas de DWP.
Periodo	2020-2024 (año base 2018)

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

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:

Objetivos Energías Renovables					
	2020	2021	2022	2023	2024
Propuestos	50%	55%	60%	65%	70%
Alcanzados	71,6%	71,96%			



Holding Gonvarri

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. A continuación, se resume el resultado para la sociedad de cabecera Holding Gonvarri:

Se ha alcanzado una media ponderada del 70,94% en materia de digitalización y un 4% de energía procedente de fuentes renovables, ambos superiores al objetivo planificado para el ejercicio 2021.

Objetivos Energías Renovables					
	2020	2021	2022	2023	2024
Propuestos	1,0%	2,0%	8,5%	12%	15%
Alcanzados	2,3%	4%			

Objetivos Digitalización					
	2020	2021	2022	2023	2024
Propuestos	50%	55%	60%	65%	70%
Alcanzados	68,7%	70,94%			



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.



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:

- 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 concurrencia, 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

Revisión y actualización: la Estrategia Fiscal será revisada de forma anual. Asimismo, en el caso de que se produzcan modificaciones en la normativa aplicable o circunstancias que motiven su revisión, este documento será actualizado en consonancia, de cara a asegurar que la Estrategia cumple con su propósito.

Aprobación y Seguimiento de la Estrategia Fiscal: el Consejo de Administración de será el órgano responsable de la aprobación y actualización de la Estrategia 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.

La Estrategia Fiscal estará a disposición de todos los empleados del Grupo Gonvarri a través de la intranet corporativa del Grupo. Además, la Estrategia estará publicada en la página web corporativa del Grupo Gonvarri.

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.



Modelo de Cumplimiento

Auditoría interna y cumplimiento

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.

Durante el año 2020, entramos en un proceso recurrente de detección y gestión de riesgos de cumplimiento normativo, así como de supervisión, actualización y mejora del Programa de Cumplimiento desarrollado en 2018.

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 (205-1).

Adicionalmente, se procedió a aprobar nuevas normas relacionadas principalmente con la gestión de los Recursos Humanos, reforzando los controles asociados a los procesos de selección, formación, gestión de nóminas, evaluación del desempeño, y gestión de altas y bajas de empleados.

Durante el año 2021, y como consecuencia de las actividades de supervisión realizadas, los esfuerzos en el área de cumplimiento han estado centrados, principalmente, en dos líneas de actuación:

- La primera, en la realización de **actividades de formación** en ciertas materias enmarcadas dentro del Programa de Cumplimiento, de cara a reforzar los valores y pautas de comportamiento recogidos en el Código ético y de Conducta del Grupo.
- La segunda línea de actuación dirigida a la consecución de una efectiva **implantación del Modelo** en cada localización, trabajando en la integración del marco de cumplimiento en los sistemas de gestión de las distintas compañías del Grupo, haciendo que el Programa de Cumplimiento forme parte y esté presente en el día a día de las operaciones de Gonvarri.

Adicionalmente, se ha trabajado en la actualización del **Programa de Cumplimiento**, realizándose modificaciones del contenido de algunas de las **Políticas del Modelo**, con el objetivo de reforzar ciertos contenidos y/o robustecer los controles definidos en las mismas. Dichas modificaciones han sido aprobadas a través del Comité de Cumplimiento de acuerdo con los procedimientos del Grupo.

Asimismo, durante el primer trimestre del 2021 se trabajó en la elaboración de un **Protocolo para la Prevención** de delitos penales, que incluye las medidas y controles diseñados para prevenir o mitigar al máximo posible el riesgo de que se cometa cualquier actuación delictiva en la organización, y garanticen en todo momento la legalidad de los actos que, en el ejercicio de sus actividades profesionales, realicen los empleados y directivos del Grupo. Dicho Protocolo fue aprobado por el Consejo de Administración en el mes de junio de 2021.

Quiero destacar también 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 24 consultas de diversa naturaleza y complejidad (22 resultas y 2 pendientes de resolución). En este año no se han registrado solicitudes de ejercicio de derechos de interesados. Se registro un incidente de seguridad, el cual no fue necesario reportar a la Agencia de Protección de Datos.



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 de este.

El **Reglamento del Canal Ético**, define los principios de funcionamiento y las condiciones de uso en las que se basa el Canal Ético, y las funciones y responsabilidades de cada uno de los órganos comprometidos en la gestión y tramitación de las consultas/denuncias. Es el Comité de cumplimiento el órgano gestor del canal el cual establece los protocolos de actuación para analizar, investigar, concluir y comunicar los resultados de las denuncias recibidas. Este reporta periódicamente sobre su actividad en la gestión del canal ético: número de consultas y denuncias recibidas, denuncias relativas a situaciones graves, estado de las denuncias, etc. al Consejo de Administración y sus miembros. Asimismo, reportara eventualmente cualquier asunto relevante.

El 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**:



Formulario: <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 las páginas de las compañías que lo conforman.



Correo electrónico a: ethicschannel@gonvarri.com



Correo ordinario con la **dirección**: Auditoría Interna y Cumplimiento C/ Embajadores 458. 28053 Madrid.



A través de **Whatsapp WeChat** o contacto telefónico en el número +34 679 98 19 22



APP Gonvarri. iOS&Android

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 de dicho Código, que tendrá continuidad en años sucesivos.

Con el objetivo de cubrir la formación en materia de derechos humanos en el ejercicio 2021 se consideran los cursos relativos a Código Ético y de Conducta, con una participación de 621 profesionales y 1.067 horas (más de 3.600 profesionales lo han completado desde su inicio) y Guía de Prevención del Acoso, con una participación de 1088 profesionales y 303 horas (más de 2.200 profesionales lo han completado desde su inicio).

Esta formación se realizó en idioma local. En las tablas se resume el porcentaje de participación en 2021:

Formación Código Ético	Distribución
Código Ético y de Conducta (español)	27%
Code of Ethics and Conduct (inglés)	16%
Kodeks Etyczny i Zachowania (polaco)	2%
Этический и поведенческий кодекс (ruso)	6%
Ethischer und Verhaltenskodex (alemán)	20%
Meslek ilkeleri ve Davranış kuralları (turco)	2%
Etický kodex a kodex jednání (checo)	10%
Código Ético e de Conduta (portugués)	2%
Codul de conduită și etică (rumano)	14%
道德和行为守则 (chino)	0%

Formación Prevención del Acoso	Distribución
Manual Prevenção do Assédio (portugués)	4%
Guía de Prevención del Acoso (español)	74%
Harassment Prevention: Guidance (inglés)	4%
Leitfaden zur Verhinderung von Mobbing/ Belästigungen (alemán)	5%
Руководство по предотвращению травли (ruso)	3%
Zapobieganie nękanii: Wytyczne (polaco)	5%
骚扰预防:指导 (Chino)	1%
Tacizi Önleme Rehberi (turco)	3%

En 2020 se lanzó además la guía de aceptación de regalos y compromisos. Asimismo, 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.

En cuanto al periodo de referencia, año 2021, se han realizado numerosas formaciones a empleados, relativas a las siguientes materias: **"Gestión de los Conflictos de Interés"**, **"Intercambio de información con la competencia"**, **"Patrocinios y Donaciones"**, **"Fraude y Corrupción"**, **"Protocolo Logístico"**, **"Conservación de registros y documentación"**, **"Actuaciones con la Administraciones Públicas"**, e **"Información Privilegiada"** (205-2).

Asimismo, se encuentran pendientes de publicación tres formaciones adicionales relativas a la **Política de Cumplimiento y Norma 0**, así como una formación general y ampliada sobre varias normas del modelo aplicables en los procesos de adquisición de bienes y servicios en el Grupo, tales como: la **"Política de Gestión de terceras partes"** y la **"Política de Contratación de Asesores Externos"**, relevantes en la ejecución de los procesos de selección y homologación de los colaboradores del Grupo, así como el **"Protocolo de actuación con la Asesoría Jurídica"**, que establece los controles asociados a la revisión y firma de contratos, o el **"Procedimiento de gestión de datos maestros de proveedores"**, de cara a la correcta identificación del origen de los fondos y de los colaboradores.



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 2.281 visitas al canal ético, un 2,9% más que el año anterior (2.217 en 2020 y 754 visitas en 2019).



Se recibieron visitas de 50 países diferentes, aunque la mayoría de los accesos fueron desde España (21%), seguida de China (9%), Turquía (7%) y Alemania (7%).

En 2021 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 20%.

Canal de entrada de las denuncias recibidas			
Canal de entrada de denuncias	Denuncias recibidas en 2021	Denuncias recibidas en 2020	Variación 2020 vs 2019
Canal web	18	26	-8
Email	2	4	-2
Call back	-	-	0
Entrada manual	5	6	-1

El tiempo que ha estado el canal disponible y en línea (SLA -Service Level Agreement) durante el año 2021 ha sido de un 100%.

En 2021 se han recibido veinticinco denuncias validas en el canal ético de Gonvarri procedentes de España (13), Turquía (10), Polonia (1) y Brasil (1), estando cinco pendientes de resolución a la fecha. Ninguna de las denuncias recibidas por cualquiera de los canales disponibles fue rechazada.

Desglose por tipo de denuncia			
Categoría	Actual	%	Pendientes resolución
Acoso	6	24%	
Discriminación (406-1)	1	4%	1
Competencia leal	1	4%	
Conflicto de interés	1	4%	
Fraude y Corrupción	6	24%	1
Laboral	6	24%	2
Seguridad y salud	2	8%	
Otros	2	8%	1

Las denuncias recibidas 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 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 el 2021 tuvo lugar un accidente de trabajo que ha sido sancionado administrativamente. Además, se han recibido las sanciones administrativas de los dos accidentes de trabajo que tuvieron lugar en el año 2020.

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).



Riesgos y oportunidades

Gestión del riesgo

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 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.

Tipos de riesgos

- Riesgos estratégicos y del entorno
- Riesgos operacionales y de infraestructura
- Riesgos Financieros
- Riesgos Fiscales
- Riesgos de Gobierno Corporativo, ética, corrupción, fraude y cumplimiento
- Riesgos relacionados con el cumplimiento normativo
- Riesgos en materia de derechos humanos
- Riesgos de seguridad informática, procesos y protección de datos
- Riesgos frente al cambio climático



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, 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 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 16949, 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 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 2021 solo se ha requerido en un contrato el cumplimiento con los Principios de Ecuador, además de la financiación sostenible del ICO (412-3).



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.

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 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 permiten fortalecer los principios éticos del Grupo, minimizar los riesgos e impulsar la reputación de la compañía.



Riesgos relacionados con el cumplimiento normativo

Se consideran los derivados de cambios regulatorios que afecten 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 le permite trabajar con distintas culturas enriqueciendo el conocimiento y la capacidad de adaptación a distintos países. Con ello, mejorar desde diferentes enfoques como en la toma de decisiones y en valores como la tolerancia, potenciando el desarrollo local.



Riesgos de seguridad informática, procesos y protección de datos

En la actualidad 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, acelerado por la pandemia del COVID 19. Asimismo, 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.

Para **mitigar** estos riesgos, 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, actuando con un enfoque de mejora continua, la excelencia operativa. Además, establece los mecanismos necesarios para salvaguardar la privacidad de la información y la protección de los datos de clientes y proveedores, y para gestionar y tratar adecuadamente la documentación.

Todo ello, nos conduce a nuevas **oportunidades** y retos creando nuevas capacidades IT, para aumentar la productividad y eficiencia. El departamento ha seguido estando involucrado activamente en las iniciativas de Innovación, especialmente las del nuevo paradigma "Industry 4.0", con el despliegue y el mantenimiento del nuevo sistema MES.



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, es cada vez más relevante. Por ello, es necesario incorporarlo en la toma de decisiones, la estrategia comercial, la gestión y el desempeño de la compañía.

Para 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 ello, se toma como referencia el estándar "Task Force on Climate related Financial Disclosures (TCFD) del Financial Stability Board (FSB)" y se integró en el mapa de riesgos global de la compañía.

En el Plan Carbon Neutral 2030/50 se resumen las **oportunidades** de mejora definidas para minimizar su impacto, cumplir con las expectativas de clientes y sociedad, y mejorar el posicionamiento de Gonvarri Industries en el mercado.

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).



Principales riesgos en 2021

En 2021, Gonvarri continúa haciendo frente a los diferentes riesgos derivados de la situación del mercado en los países en los que opera, así como a todos aquellos derivados de la situación generada como consecuencia de la pandemia global de la COVID 19 que golpea desde principios del 2020. Los efectos de la pandemia han sido múltiples, afectando en algún momento, en mayor o menor medida, a todas las áreas geográficas.

Ante este contexto, el Grupo ha ido evaluando e implementado diferentes medidas y ajustando las mismas a cada situación y área geográfica de cara a reducir los impactos derivados del contexto económico y social actual.

Riesgos más relevantes identificados:

- Inestabilidad económica y social general como consecuencia de la pandemia COVID19 y, desde marzo de 2022, por el conflicto armado por la invasión rusa en Ucrania, y su enorme impacto social y económico en toda la Unión Europea.
- Las amenazas cibernéticas y el fraude online, cada vez más presentes y con mecanismos cada vez más sofisticados que dificulta el diseño e implantación de controles eficientes para su mitigación.
- La creciente producción legislativa existente, no solo en España sino a nivel internacional, así como los requerimientos de los clientes cada vez más exigentes. Esto hace más complejo el cumplimiento legal de todas las normativas y requerimientos en las diferentes áreas de aplicación, haciendo además necesario ampliar las estructuras de la organización.

- 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 COVID19.
- Las paradas en la producción de las fábricas del Grupo como consecuencia de bajas de personal no planificadas, provocadas por la COVID19.
- La volatilidad del precio de las materias primas y, por tanto, en la valoración del stock disponible en las fábricas.
- 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.
- 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.
- 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.
- El riesgo interno para alcanzar la excelencia operacional en algunos países.

- La crisis económica general como consecuencia de las distintas incertidumbres antes descritas, los derivados de los continuos cambios normativos que requieren una adaptación de los procesos del Grupo, acrecentados por 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.

Los efectos de la Pandemia continúan afectando de forma notable a la sociedad. Asimismo, desde en marzo de 2022, el conflicto armado iniciado por la invasión de Rusia en Ucrania ha generado un enorme impacto social y económico en toda la Unión Europea, con restricciones y enormes subidas de precio en materias primas y recursos como la energía, generando diversos niveles de incertidumbre, tensiones en la cadena de suministro y efectos en impactos económicos prolongados que afectará a los futuros ejercicios de manera no cuantificable.



Anexos

Cultura ASG

ANEXOS

Informe de verificación externa 123

Perfil de la memoria 124

Información cuantitativa 125

Asociaciones y organizaciones 131

Índice de contenido GRI 132

Principios del pacto mundial 138

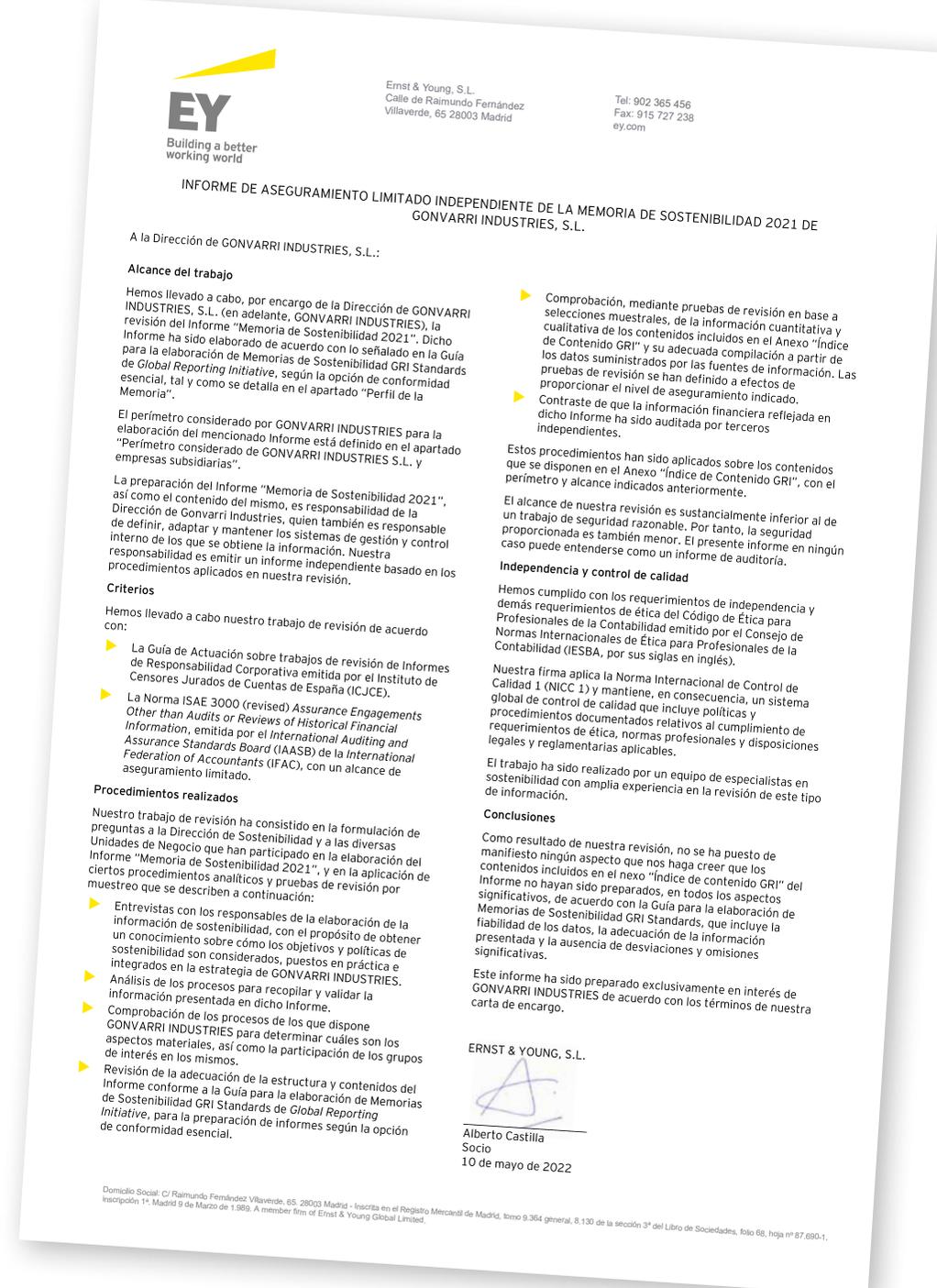
Perímetro 139



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 2021 DE GONVARRI INDUSTRIES, S.L.

A la Dirección de GONVARRI INDUSTRIES, S.L.:

Alcance del trabajo

Hemos llevado a cabo, por encargo de la Dirección de GONVARRI INDUSTRIES, S.L. (en adelante, GONVARRI INDUSTRIES), la revisión del Informe "Memoria de Sostenibilidad 2021". Dicho Informe ha sido elaborado de acuerdo con lo señalado en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad GRI Standards 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 S.L. y empresas subsidiarias".

La preparación del Informe "Memoria de Sostenibilidad 2021", 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 2021", 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 global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El trabajo ha sido realizado por un equipo de especialistas en sostenibilidad con amplia experiencia en la revisión de este tipo de información.

Conclusiones

Como resultado de nuestra revisión, no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que los contenidos incluidos en el Anexo "Índice de contenido GRI" del Informe no hayan sido preparados, 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
Socio
10 de mayo de 2022

Domicilio Social: C/ Raimundo Fernández Villaverde, 65, 28003 Madrid - inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 9.364 general, 8.130 de la sección 3ª del Libro de Sociedades, folio 68, hoja nº 87.690-1, inscripción 1ª de Marzo de 1.999. A member firm of Ernst & Young Global Limited.



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 del 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 la 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 2021 y el 31 de diciembre de 2021 (102-50), siendo el último informe el correspondiente al ejercicio 2020 (102-51).

Cambios Significativos

Respecto al ejercicio anterior, se ha incorporado en el alcance de la Memoria la información cuantitativa y cualitativa de tres nuevas ingenierías de la división de Gonvarri Material Handling: GMH Kaufmann Systems AG, GMH Complete Storage & Interiors Ltd (CSI) y GMH Lampe Lagertechnikne, las oficinas de I+D de Agromega (Israel) así como el nuevo almacén de Gonvarri Sogeisa en España y con la información sobre plantilla la fábrica de Laser Riera i Tutó (102-49).

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	3	5	0	5	12	23	23	74	62	116
Argentina	0	0	2	0	0	1	6	3	5	12	13	1
Bélgica	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	3	1
Brasil	0	0	1	0	0	5	14	11	77	154	112	48
China	0	5	14	3	0	10	26	4	43	221	91	16
Colombia	0	0	4	4	0	0	3	3	3	39	52	96
Dinamarca	0	0	0	1	0	0	0	2	0	1	1	8
España	0	2	25	50	1	19	68	145	22	182	364	714
EE.UU.	0	2	2	1	0	2	0	2	1	32	17	11
Eslovaquia	0	0	0	4	0	2	6	5	16	36	41	32
Finlandia	0	1	0	0	0	0	4	2	2	2	9	11
Holanda	0	0	0	2	0	0	0	3	0	2	8	8
Hungría	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	3	1
Israel	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
México	0	0	0	1	0	6	6	4	9	37	19	9
Noruega	0	0	0	3	0	0	0	5	0	0	2	9
Polonia	0	0	0	1	0	0	5	2	4	27	35	10
Portugal	0	0	0	0	0	0	3	10	2	15	24	18
R.U.	0	0	0	9	0	0	3	14	9	34	53	85
Rep. Checa	0	0	2	2	0	3	4	3	31	39	29	51
Rumanía	0	0	2	2	0	13	18	4	32	70	79	115
Rusia	0	0	2	0	2	6	16	11	7	42	26	17
Suecia	0	1	3	4	0	9	0	6	2	15	26	37
Suiza	0	0	0	2	1	2	2	4	0	1	1	0
Turquía	0	0	9	5	0	5	7	1	35	82	75	64
TOTAL	0	14	69	101	4	88	203	270	324	1.118	1.145	1.478

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	1	0	0	1	0	3	3	14	14	12	15
Argentina	0	0	1	0	0	1	2	1	1	1	3	0
Bélgica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Brasil	0	0	0	0	0	2	6	3	17	21	21	5
China	0	0	3	0	0	4	8	1	2	32	17	0
Colombia	0	1	2	2	0	1	2	1	4	20	8	3
Dinamarca	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3
España	0	3	2	6	1	6	13	17	3	27	62	56
EE.UU.	0	0	1	1	0	3	1	0	1	2	3	0
Eslovaquia	0	0	0	2	0	0	2	1	0	4	19	5
Finlandia	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	7
Holanda	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	2
Hungría	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
Israel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
México	0	0	0	0	0	0	4	1	0	8	1	0
Noruega	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	2
Polonia	0	0	1	0	0	0	2	0	2	18	4	4
Portugal	0	0	0	1	0	0	2	3	0	2	4	8
R.U.	0	0	0	3	0	0	2	0	6	4	15	20
Rep. Checa	0	0	0	1	0	0	4	0	2	13	7	5
Rumanía	0	0	0	1	0	5	3	2	8	19	23	12
Rusia	0	0	0	0	0	7	11	4	0	7	2	1
Suecia	0	0	0	1	0	3	1	3	0	2	4	8
Suiza	0	0	0	0	0	1	0	1	0	3	0	0
Turquía	0	1	1	0	0	0	0	1	0	10	0	0
TOTAL	0	6	11	19	2	33	68	46	62	208	207	158



II. PERSONAL EXTERNO

SUNCONTRATA

ETT

	SUNCONTRATA		ETT	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Alemania	0	0	41	3
Argentina	0	0	0	0
Bélgica	0	0	0	0
Brasil	3	0	0	1
China	162	4	0	0
Colombia	0	0	127	4
Dinamarca	0	0	0	0
España	79	0	141	9
EE.UU.	0	0	2	0
Eslovaquia	10	0	0	0
Finlandia	0	0	0	0
Holanda	0	0	0	0
Hungría	0	0	0	0
Israel	1	2	0	0
México	4	0	10	0
Noruega	0	0	0	0
Polonia	0	0	0	0
Portugal	2	0	2	1
Reino Unido	3	0	3	1
Rep. Checa	0	0	33	0
Rumanía	0	0	0	0
Rusia	0	0	4	0
Suecia	0	0	1	0
Suiza	0	0	0	0
Turquía	14	0	0	0
TOTAL	278	6	364	19

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	0	2	0	1	0	0	7	8	9	14	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2
Argentina	0	0	1	0	0	0	0	0	1	4	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4	2	0	0
Bélgica	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Brasil	0	0	0	0	0	2	3	1	46	78	66	16	0	0	0	0	0	0	1	0	13	12	9	0
China	0	2	1	1	0	3	3	0	38	109	36	2	0	0	0	0	0	1	0	0	2	12	6	0
Colombia	0	0	0	1	0	0	0	0	2	9	2	3	0	0	1	0	0	0	0	0	3	6	3	0
Dinamarca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
España	0	0	2	1	1	3	5	2	25	68	54	31	0	0	0	0	0	4	4	2	3	3	5	1
EE.UU.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Eslovaquia	0	0	0	2	0	0	1	0	10	13	23	7	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	2	0
Finlandia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Holanda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Hungría	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Israel	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
México	0	0	0	0	0	0	0	1	5	12	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Noruega	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	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	1	0
Portugal	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R.U.	0	0	0	1	0	0	0	0	9	14	14	5	0	0	0	1	0	0	0	0	2	1	4	3
Rep. Checa	0	0	0	0	2	3	0	0	9	2	2	5	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0
Rumanía	0	0	0	0	0	0	0	0	30	39	39	30	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	8	4
Rusia	0	0	1	0	0	2	0	1	6	11	6	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0
Suecia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Suiza	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Turquía	0	0	4	0	0	0	0	0	26	38	30	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1
TOTAL	0	2	10	8	3	17	13	5	217	410	297	140	0	0	2	2	1	9	8	4	33	49	41	12



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	0	0	0	0	1	2	4	0	9	0	0	1	0	0	0	0	0	4	3	9	12
Argentina	0	0	0	0	0	2	0	0	0	3	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	4	3	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	1	0	0	2	0	11	29	18	1	0	0	0	0	0	3	0	0	9	19	20	2
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6	1	0	1	1	0	0	3	0	0	19	52	26	6
Colombia	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	6	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	2	6
Dinamarca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
España	0	0	0	2	0	1	1	2	1	3	9	15	0	1	1	0	0	2	4	8	21	63	43	30
EE.UU.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Eslovaquia	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	8	9	5
Finlandia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	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	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
Israel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
México	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Noruega	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Polonia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0
Portugal	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1
R. Unido	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	8	6	6
Rep. Checa	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0	6	7	1	6
Rumanía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	3	2	0	0	0	0	0	2	3	1	24	24	27	26
Rusia	0	0	0	0	0	2	2	1	8	10	4	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	2
Suecia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	1	5
Suiza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Turquía	0	0	1	0	0	0	1	0	3	8	6	3	0	1	4	0	0	1	0	0	19	56	49	26
TOTAL	1	0	3	3	0	6	7	5	31	87	62	49	0	3	9	4	0	14	10	10	112	254	198	136

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	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Argentina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bélgica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Brasil	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Colombia	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	2	6
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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0
EE.UU.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Eslovaquia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Finlandia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	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	1	0	0
Hungría	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Israel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
México	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Noruega	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Polonia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0
Portugal	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1
R. Unido	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	8	6	6
Rep. Checa	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0	6	7	1	6
Rumanía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	3	2	0	0	0	0	0	2	3	1	24	24	27	26
Rusia	0	0	0	0	0	2	2	1	8	10	4	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	2
Suecia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	1	5
Suiza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Turquía	0	0	0	0	0	0	1	0	3	8	6	3	0	1	4	0	0	1	0	0	19	56	49	26
TOTAL	0	0	1	1	0	0	1	0	3	12	7	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	3	1	8



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	263	48	51	6	11	7	324	57	1	4
Argentina	43	10	0	0	0	0	43	10	0	0
Bélgica	7	1	0	0	0	0	7	1	0	0
Brasil	413	69	0	0	9	6	260	48	162	27
China	424	64	9	3	0	0	433	67	0	0
Colombia	190	44	12	0	2	0	204	44	0	0
Dinamarca	13	4	0	0	0	0	13	4	0	0
España	1.534	186	57	10	1	0	1.552	185	40	11
EE.UU.	68	12	2	0	0	0	70	12	0	0
Eslovaquia	105	29	37	4	0	0	142	32	0	1
Finlandia	30	9	1	0	0	0	31	9	0	0
Holanda	20	4	3	1	0	0	20	4	3	1
Hungría	6	3	0	0	0	0	6	3	0	0
Israel	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0
México	91	14	0	0	0	0	91	14	0	0
Noruega	19	6	0	0	0	0	19	5	0	1
Polonia	80	26	4	5	0	0	83	31	1	0
Portugal	59	18	13	2	0	0	72	20	0	0
Reino Unido	174	46	32	4	1	0	204	38	3	12
Rep. Checa	139	25	25	7	0	0	164	32	0	0
Rumanía	257	62	78	11	0	0	278	72	57	1
Rusia	129	31	0	1	0	0	129	30	0	2
Suecia	102	22	1	0	0	0	100	21	3	1
Suiza	11	5	2	0	0	0	13	3	0	2
Turquía	283	13	0	0	0	0	283	13	0	0
TOTAL	4.463	751	327	54	24	13	4.544	755	270	63

V. FORMACIÓN POR GÉNERO Y CATEGORÍA

	HOMBRES			MUJERES		
	DIRECTOR	MANDO INTERMEDIO	PERSONAL DE PLANTA	DIRECTOR	MANDO INTERMEDIO	PERSONAL DE PLANTA
	293	4.063	6.105	421	701	1.227
	42	278	914	27	158	256
	0	5	0	0	0	0
	8	2.100	19.439	0	836	2.759
	537	1.450	5.352	33	446	921
	235	506	4.131	261	245	2.036
	8	16	102	0	14	53
	719	4.119	21.669	196	975	4.017
	0	0	1.114	1.114	16.997	1.674
	48	326	1.374	24	16	658
	12	12	140	0	36	88
	0	0	104	0	16	16
	20	8	60	0	0	150
	0	0	0	0	0	0
	34	505	4.108	0	168	303
	1	2	180	0	0	2
	0	112	35.549	16	1.430	2.392
	0	425	950	30	155	328
	12	42	8.645	12	0	74
	48	28	607	16	42	72
	76	1.068	9.796	12	132	1.216
	16	624	4.890	0	220	100
	95	57	304	0	6	4
	0	0	0	0	0	16
	370	444	4.740	0	55	185
TOTAL	2.574	16.189	130.272	2.162	22.648	18.546



VI. RESIDUOS NO PELIGROSOS (Toneladas)

	Chatarra	Embalajes						Otros	
	Chatarra	Madera	Tablex	Papel y cartón	Plástico reciclable	Plástico no reciclable	Mezcla	Resto	Construcción
Alemania	29.452	143,64	0,00	51,98	0,00	0,00	116,16	70,51	6,28
Argentina	3.055	0	0	74	61	0	11	0	0
Brasil	23.775	181,03	0,00	32,90	330,66	0,00	0,00	77,51	33,38
China	44.622	2,33	0,00	18,52	14,25	2,52	0,00	2,36	0,00
Colombia	1.733	0	0	11	2,66	0	0	92,21	35,89
Dinamarca	-	0	0	0,10	0,05	0	0	0	0
España	110.573	504,15	408,99	91,21	34,22	183,32	171,23	401,24	58,32
EE.UU.	19.008	33	0	78	23	0	0	0	0
Eslovaquia	13.053	181,82	0,00	1,20	2,00	0,00	38,83	0,00	0,00
Finlandia	-	5,16	0	16	0,60	0	0	2,17	0
Holanda	-	0	0	2,40	0,24	0	0	5,85	0
México	14.412	24,57	0	211,84	57,65	0	698	5,51	0
Polonia	7.168	35,05	0,00	56,65	37,52	0,00	0,00	0,00	0,00
Portugal	2.931	88,50	0	22,64	18,70	35,64	0	0	0
R. Unido	10.736	138,54	0,00	0,44	9,14	0,00	0,00	276,81	0,00
Rep. Checa	545	4,46	0,00	5,71	0,00	2,28	0,11	32,17	0,00
Rumanía	1.981	48	0	13,98	0	15,21	0	147,17	0
Rusia	8.247	192,53	0,00	604,24	153,97	0,00	1,81	1,00	0,00
Suecia	-	12,04	0,00	3,34	1,07	0,00	0,00	15,33	0,00
Turquía	1.805	0	0	0	0	0	0	0	
Total	293.097	1.595	409	1.296	747	239	1.037	1.130	134



VII. RESIDUOS PELIGROSOS (Toneladas)

	Material		Envases	Galvanizado			Decapado	Pintura
	Aceite	Absorbente	Contaminados	Cenizas	Matas	Cloruro Ferroso con Cinc	Cloruro Ferroso (FeCl2)	Electrostática
Alemania	0,02	11	0	0	0	0	0	0
Argentina	0,00	4	0	0	0	0	0	0
Brasil	0,01	77	0	0	0	0	5.423	0
China	0,01	100	0	0	0	0	0	0
Colombia	0,00	7	0	62	44	0	203	2,46
España	0,07	63	15	293	159	1.505	14.646	0
Eslovaquia	0,00	31	2	0	0	0	0	0
México	0,00	4	0	0	0	0	0	0
Portugal	0,00	9	0	0	0	0	0	0
Reino Unido	0,00	3	0	0	0	0	0	0
Rep. Checa	0,00	2	1	0	0	0	0	0,14
Rumanía	0,00	0	1	0	0	0	0	0
Rusia	0,01	2	1	0	0	0	8	0
Suecia	0,00	2	0	0	0	0	0	0
Turquía	0,00	0	8	80	81	0	0	0
TOTAL	0,12	316	27	436	284	1.505	20.279	3



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
- Fundación Alzheimer España
- Asociación Catalana de Empresas de Moldes y Matrices (ASCAMM).
- Asociación Española de Tecnologías de Fabricación Aditiva y 3D (ADDIMAT).
- Asociación Española de Proveedores de Automoción (SERNAUTO).

- Asociación para el Progreso de la Dirección (A.P.D.).
- Asociación Instituto de Auditores Internos.

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
- Unio de Magatzemistes de Ferros de Catalunya y Balears

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 Metalúrgicos de Galicia (ASIME)
- Clúster del Automóvil de Galicia (CEAGA)

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

Gonvauto South Carolina

- HR Association 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

- Camara Nacional de la Industria de Transformación (Canacindra)
- 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, 103	✓
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios.	12	✓
102-3 Ubicación de la sede	103	✓
102-4 Ubicación de las operaciones.	10	✓
102-5 Propiedad y forma jurídica.	103	✓
102-6 Mercados servidos.	9, 10, 13	✓
102-7 Tamaño de la organización.	11	✓
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores.	37, 39, An III	✓
102-9 Cadena de suministro.	69	✓
102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.	69, 124	✓
102-11 Principio o enfoque de precaución.	120	✓
102-12 Iniciativas externas.	87	✓
102-13 Afiliación a asociaciones.	111, An IV	✓

Contenido	Página/ Omisión	Revisión y materialidad
ESTRATEGIA		
102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones.	3, 5	✓
102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades.	118	✓ M
ÉTICA E INTEGRIDAD		
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta.	9, 115	✓ M
102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.	115	✓ M



Contenido	Página/ Omisión	Revisión y materialidad
GOBERNANZA		
102-18 Estructura de gobernanza.	104	✓
102-19 Delegación de autoridad.	103	✓
102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales.	105	✓
102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales.	103	✓
102-22 Composición del máximo órgano superior de gobierno y sus comités.	103	✓
102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno.	103	✓
102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno.	103	✓
102-25 Conflictos de interés.	103	✓
102-26 Función de máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia.	105	✓
102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.	105	✓
102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	103	✓
102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales.	106	✓ M
102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo.	106	✓
102-31 Revisión de temas económicos, ambientales y sociales.	105, 106	✓
102-32 Función de máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad.	105	✓
102-33 Comunicación de preocupaciones críticas al máximo órgano de gobierno.	105	✓
102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones éticas.	106	✓
102-35 Políticas de remuneración.	106	✓
102-36 Procesos para determinar la remuneración.	106	✓
102-37 Involucración de los grupos de interés en la remuneración.	106, NA	✓
102-38 Ratio de compensación total anual.	106	✓
102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual.	106	✓

Contenido	Página/ Omisión	Revisión y materialidad
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
102-40 Lista de grupos de interés	17	✓
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	44	✓
102-42 Identificación y selección de grupos de interés	17	✓
102-43 Enfoques para la participación de los grupos de interés	17	✓
102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	19	✓
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES		
102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	139	✓
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Cobertura del tema	18	✓
102-47 Lista de los temas materiales	19	✓
102-48 Reexpresión de la información	124, An II	✓
102-49 Cambios en la elaboración de informes	124	✓
102-50 Período objeto del informe	124	✓
102-51 Fecha del último informe	124	✓
102-52 Ciclo de elaboración de informes	124	✓
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	124	✓
102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	124	✓
102-55 Índice de contenido de GRI	132, An V	✓
102-56 Verificación externa	123	✓



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	17, 103	✓
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	103	✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	103	✓
DESEMPEÑO ECONÓMICO		
GRI 201. Desempeño económico		
201-1 Valor económico directo generado y distribuido	107	✓
201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	120	✓ M
201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	45, 46	✓
201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	109	✓
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN		
GRI 204. Prácticas de adquisición		
204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	71	✓
ANTICORRUPCIÓN		
GRI 205. Anticorrupción		
205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	114	✓
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	116	✓
205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	117	✓

Contenido	Página/ Omisión	Revisión y materialidad
COMPETENCIA DESLEAL		
GRI 206. Competencia deslea		
206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	117	✓
FISCALIDAD		
GRI 207. Fiscalidad		
207-1 Enfoque fiscal	112	✓
207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	112	✓
207-3 Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	112	✓
207-4 Presentación de informes país por país	109	✓



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	17, 21	√ M
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	21	√ M
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	21	√ M
MATERIALES		
GRI 301. Materiales		
301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	29, 31	√ M
301-2 Insumos reciclados utilizados	31	√ M
301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado	31	√
ENERGÍA		
GRI 302. Energía		
302-1 Consumo energético dentro de la organización	22	√ M
302-2 Consumo energético fuera de la organización	23	√ M
302-3 Intensidad energética	23	√ M
302-4 Reducción del consumo energético	24	√ M
302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	30. Nota A	√ M
AGUA Y EFLUENTES		
GRI 303. Agua y efluentes		
303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	34	√
303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	34	√
303-3 Extracción de agua	34	√
303-4 Vertido de aguas	34	√
303-5 Consumo de agua	34	√

Contenido	Página/ Omisión	Revisión y materialidad
EMISIONES		
GRI 305. Emisiones		
305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	24	√ M
305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	24	√ M
305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	26	√ M
305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	27	√ M
305-5 Reducción de las emisiones de GEI	24	√ M
305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	26	√
305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	27	√
RESIDUOS		
GRI 306. Residuos		
306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	29, 31	√ M
306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	29, 31, 32	√ M
306-3 Residuos generados	29	√ M
306-4 Residuos no destinados a eliminación	29, 31	√ M
306-5 Residuos destinados a eliminación	29	√ M
CUMPLIMIENTO AMBIENTAL		
GRI 307. Cumplimiento ambiental		
307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	117	√



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	17, 37	✓
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	37	✓
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	37	✓
EMPLEO		
GRI 401. Empleo		
401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	38	✓
401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	45	✓
401-3 Permiso parental	46	✓
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	49 y 59	✓ M
403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	50, 52, 54, 55	✓ M
403-3 Servicios de salud en el trabajo	50, 52, 54	✓ M
403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	51, 52, 59	✓ M
403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	58	✓ M
403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	47	✓ M
403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	51	✓ M
403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	49	✓ M
403-9 Lesiones por accidente laboral	50 y 55	✓ M
403-10 Dolencias y enfermedades laborales	54	✓ 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	40	✓ M
404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	40	✓ M
404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	42	✓
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
GR 405. Diversidad e igualdad de oportunidades		
405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleado	43, 47 y 103	✓
NO DISCRIMINACIÓN		
GRI 406. No discriminación		
406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	117	✓
TRABAJO INFANTIL		
GRI 408. Trabajo infantil		
408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	117	✓ 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	117	✓
EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS		
GRI 412. Evaluación de derechos humanos		
412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	116	✓
412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	110, 119	✓



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	89	✓
413-2 Operaciones con impactos negativos significativos reales y potenciales en las comunidades locales	89	✓
POLÍTICA PÚBLICA		
GRI 415. Política pública		
415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	109 y 111	✓
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	117	✓

NOTA A (302-5): No aplica. Los productos siguen las especificaciones de los clientes, por lo que tenemos poca capacidad de influencia.

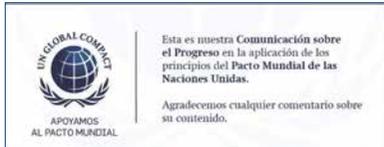
NOTA B (416-1): No aplica debido a la tipología de producto de la compañía.

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	60	✓
417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	117	✓
417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	117	✓
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	117	✓ m
CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO		
GRI 419. Cumplimiento socioeconómico		
419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	117	✓



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	ASG
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	Ambiental Gobierno
	Principio 2 Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.	Drive: Sostenibilidad Drive: Eficiencia Drive: Crecimiento Rentable	Ambiental Gobierno
Normas Laborales	Principio 3 Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	Drive: Personas	Social
	Principio 4 Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	Drive: Crecimiento Rentable	Social Gobierno
	Principio 5 Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	Drive: Crecimiento Rentable	Social
	Principio 6 Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	Drive: Personas	Social Gobierno
Medio Ambiente	Principio 7 Las empresas deben mantener un enfoque preventivo ante los retos ambientales.	Drive: Sostenibilidad Drive: Eficiencia	Ambiental
	Principio 8 Las empresas deben fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	Drive: Sostenibilidad Drive: Eficiencia	Ambiental Social
	Principio 9 Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	Drive: Sostenibilidad Drive: Eficiencia Drive: Innovación	Ambiental
Anticorrupción	Principio 10 Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	Nuestro negocio Drive: Auditoría interna & Cumplimiento	Gobierno



ANEXO VII

Perímetro considerado de Gonvarri Industries y empresas subsidiarias

Perímetro de consolidación: El grupo estaba compuesto por las siguientes empresas a finales de 2021 (102-45).

Alemania

- Gonvarri MS Deutschland. GMBH
- Gonvarri Aluminium, GMBH.
- Gonvauto Thüringen, GMBH
- Laser Blanking Germany, GMBH
- Dexion GMBH
- Lampe Lagertechnik GmbH

Argentina

- Gonvarri Argentina S.A.

Austria

- Dexion Österreich GmbH

Belgica

- 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

- Dongguan Gonvarri Summit Automotive Steel Processing Center CO. LTD
- 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 MS RGD, 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 Portfolio Internacional, 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.
- Severstal Gonvarri Holding, S.L.
- Laserboost
- Riera Tutto, SL
- Rejillas Calibradas SL

Francia

- GMS Francia SAS

Finlandia

- Constructor Finland OY

Holanda

- Constructor Dexion Holland BV

Honduras

- Hiasa Montajes Honduras, S.A.
- Hungría
- Dexion KFT Hungary

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

- Gonvarri Polska, SP, ZO O.
- Dexion Polska SP. Z.o.o Poland

Portugal

- Gonvarri Ptos. Siderúrgicos,S.A.

Reino Unido

- Constructor Group UK Ltd
- Hi- Lo Storage Systems Ltd
- Complete Storage & Interiors (CSI)
- Steel & Alloy Holding LTD.
- Steel & Alloy Processing LTD

Rep. 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



Gonvarri
Industries