











Carta del CEO

Gonvarri Industries

Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive

**ANEXOS** 

Materialidad



## Carta del **Presidente** Jon Riberas

2-22

Estimado lector,

En el informe del año pasado poníamos especial atención al papel que el sector privado debía jugar en la recuperación económica, social y ambiental en la era post Covid-19. Sin embargo, a pesar de las lecciones aprendidas en torno a la interdependencia de los riesgos mundiales, pocos habrían previsto el alcance de la inestabilidad que pronto se desataría, esta vez impulsada por una nueva guerra en Europa. Como efectos colaterales, el coste de la energía y los alimentos se han visto intensamente afectados, disparando la inflación a niveles no vistos en décadas, provocando una ralentización del crecimiento económico. En respuesta a esto, las autoridades económicas y monetarias han llevado a cabo sucesivas revisiones al alza de los tipos de interés; esperando un proceso de estabilización que favorezca una progresiva recuperación en la actividad económica.

En relación con el principal reto global al que nos enfrentamos como sociedad, el cambio climático, las emisiones mundiales de CO<sub>2</sub> relacionadas con el uso de la energía han alcanzado un nuevo máximo en 2022. La Organización Meteorológica Mundial actualizó sus previsiones sobre la evolución del cambio climático, alertando que este ritmo de emisiones mundiales nos llevará, probablemente, a superar los 1,5°C de incremento de temperatura respecto a la época preindustrial en los próximos 5 años. Estas previsiones son un testimonio claro de la inadecuada actuación global frente a la crisis climática y es un llamamiento a la rápida transformación de las sociedades.









**ANEXOS** 

Carta del Presidente

Carta del CEO

Gonvarri Industries

Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive

Materialidad

Frente al aumento de las externalidades, la propuesta de Gionvarri Industries en el ámbito de la sostenibilidad empieza por mantener y reforzar la licencia para operar.

Para ello, creemos en un enfoque sólido orientado a la estrategia, definiendo una cartera de iniciativas ASGI que conectan con el núcleo de lo que hacemos.

En materia regulatoria, es destacable la entrada en vigor de la nueva Directiva sobre información de sostenibilidad de las empresas, el acuerdo europeo alcanzado para poner un precio al CO<sub>2</sub> en las importaciones de acero y aluminio, o la próxima Directiva de debida diligencia en materia de sostenibilidad empresarial. Desarrollos normativos que exigen nuestra máxima atención.

Frente a este aumento de las externalidades, la propuesta de Gonvarri Industries en el ámbito de la sostenibilidad empieza por mantener y reforzar la licencia para operar. Para ello, creemos en un enfoque sólido **orientado a la estrategia**, definiendo una cartera de iniciativas ASG que conectan con el núcleo de lo que hacemos. Este enfoque sólo puede ser entendido desde la coherencia, donde estas iniciativas de crecimiento y desarrollo de negocio sean reflejo de nuestro compromiso interno.

En este informe encontrará información detallada sobre los avances en la consecución de nuestros objetivos de sostenibilidad durante el pasado año. Hemos dado pasos significativos en la reducción de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero gracias al aumento del uso de energías renovables. En este sentido, este año hemos recibido con orgullo el **rating B** de CDP, la prestigiosa agencia de rating de cambio climático, que nos otorga medalla de plata gracias a nuestra transparencia informativa y desempeño en materia de emisiones. Sin duda una muy buena noticia que nos anima a seguir trabajando en nuestro plan de descarbonización y seguir profundizando en nuestro reporte.

En el ámbito social, seguimos apoyando el desarrollo y el bienestar de nuestros empleados a través de proyectos específicos, como también hemos dado continuidad a nuestro programa de acción social, con el objetivo de mejorar las comunidades en las que operamos.

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.

Jon Riberas Executive Chairman Gonvarri Industries



Gonvarri

CULTURA **ASG** 









**ANEXOS** 

Carta del Presidente

Carta del CEO

Gonvarri Industries

Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive

Materialidad

## Carta del CEO Josu Calvo

2-22

La evolución hacia modelos de negocio sostenibles forma parte del contexto cambiante al que se enfrentan las empresas. Los grupos de interés, a todos los niveles, avanzan en ese proceso de transformación que busca dar respuesta a los retos ambientales y sociales a los que nos enfrentamos.

Reflejo de esta transformación son: un extenso desarrollo normativo en los últimos años, el creciente interés de los mercados financieros en los aspectos ASG o la orientación del mercado hacia productos más responsables, todos ellos aspectos muy relacionados con la actividad empresarial y que sin duda están impulsando el papel de la sostenibilidad como vertical fundamental dentro de la empresa.

En este marco presentamos nuestro informe de Sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2022, un año que para Gonvarri Industries significó el inicio de nuestro nuevo **Plan Estratégico** para el trienio 2022-2024, un plan definido para impulsar el crecimiento apoyándose en nuestra actividad industrial y que, a pesar de la inflación, la pérdida de competitividad y el aumento de los tipos de interés, sique apostando por el crecimiento.

El plan industrial, estructurado en torno a 7 líneas de negocio, apuesta por la tecnología y la innovación en los mercados en crecimiento, donde la integración de la sostenibilidad en nuestro modelo de negocio es, sin lugar a duda, uno de los pilares sobre los que estamos desarrollando este proceso.













Carta del Presidente

Carta del CEO

Gonvarri Industries

Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive

Materialidad

El extenso desarrollo normativo en los últimos años, el creciente interés de los mercados financieros en los aspectos ASGI o la orientación del mercado hacia productos más responsables, son aspectos muy relacionados con la actividad empresarial que están impulsando el papel de la sostenibilidad como vertical fundamental dentro de la empresa.

Muestra de ello son: la creación de la división de Electromobility, el impulso a la división de Solar Steel, o la adquisición de una participación mayoritaria en H2Greem, una startup dedicada a la producción de hidrógeno a través de la hidrólisis del agua.

En lo relativo a nuestro comportamiento ambiental, social y de gobierno, permítanme destacar el foco de Gonvarri Industries en la implementación de nuestro Plan Carbon Neutral, nuestra estrategia de neutralidad en carbono, gracias a la cual este año hemos registrado una reducción del 40% de las emisiones Alcance 1 y 2 respecto al año pasado. Este buen resultado está influenciado significativamente por los contratos de compra de electricidad de origen renovable, que este año ha sumado países tan relevantes para Gonvarri como España y Brasil. También, la actividad en el desarrollo de autoconsumo solar fotovoltaico ha resultado en la puesta en operación de 5 nuevas plantas, con las que ya cubrimos alrededor del 5% de nuestro consumo eléctrico. Nuestra apuesta por la eficiencia energética es la que mayor recorrido tiene, con más de 110 proyectos implantados en los últimos años, y que con las 12 nuevas medidas implantadas este año hemos alcanzado ya un total de 20 GWh/año de ahorro.

En el **ámbito social**, quiero destacar dos proyectos enfocados al principal grupo de interés de Gonvarri Industries, sus empleados. El proyecto "People", un nuevo modelo de gestión de personas alineado con el Plan Estratégico de la compañía, que toma como referencia el ciclo de vida del empleado. Desde la perspectiva de la capacitación interna y el fomento del orgullo de pertenencia, quiero destacar el despliegue de un ambicioso proyecto de comunicación interna, el "Enhancing Progress Tour" que está llevando a todas las fábricas del grupo los objetivos del Plan Estratégico 22-24 y los elementos del Modelo de Gestión Drive cuyas prioridades son Sostenibilidad, Eficiencia, People e Innovación.

En relación con la **Seguridad y la Salud** de todas las personas que desarrollan los trabajos en nuestras compañías seguimos empeñados en proveer las mejores condiciones de trabajo según nuestras buenas prácticas aprendidas en los últimos años, tanto en los centros de trabajo antiguos como en los nuevos, y siempre transcendiendo los mínimos que establece la legislación. Además, seguimos incidiendo en la importancia de disponer de Sistemas de Gestión potentes y de hacer crecer una cultura preventiva transversal y vertical que

se promueva desde el Compromiso visible e inequívoco por parte de las Direcciones de las plantas y se cultive mediante el fomento de la consulta y participación de los empleados en la mejora. Esto, seguro que nos llevará a resultados satisfactorios en el futuro, tal y como apuntan los resultados de este último año.

Por último, en relación con el **gobierno corporativo**, la actividad en 2022 se ha centrado en dos ámbitos: la supervisión del Modelo de Cumplimiento y la mejora en la identificación y gestión de los riesgos a través de nuevas herramientas de análisis de datos.

Sin más dilación, os invito a profundizar en la Memoria de Sostenibilidad del 2022, un ejercicio de transparencia informativa con el que queremos ofrecer a nuestros grupos de interés información relevante sobre nuestra compañía.

Muchas gracias.

Josu Calvo Chief Executive Officer Gonvarri Industries



Gonvarri

CULTURA **ASG** 







**ANEXOS** 

Carta del Presidente

Carta del CEO

Gonvarri Industries

Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive

Materialidad

# Índice

Cultura **A**SG

- Carta del Presidente
- Carta del CEO

## Gonvarri **Industries**

La Compañía

Descripción, misión, visión. Presencia Global Principales magnitudes Principales líneas de negocio y productos Principales hitos en 2022

- 16 Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive
- Materialidad

## **Anexos**

- Anexo I: Informes de Verificación.
- Anexo II: Metodología y perfil de la memoria
- Anexo III: Información cuantitativa
- Anexo IV: Índice de Contenido GRI
- Anexo V: Asociaciones y organizaciones
- 151 Anexo VI: Perímtetro



#### Desempeño Ambiental

#### 24 Plan Carbon Neutral 2030/50

Plan Carbon Neutral 2030/50 Información sobre energía Información sobre emisiones Conclusiones: avance en el Plan Carbon Neutral



Cultura A**S**G



#### Personas

Capital humano Relaciones laborales People Growing Together

#### 62 Seguridad y salud

Modelo de Gestión Responsabilidades y funciones Plan de Seguridad y Salud "Doing Well by Doing Safe" Gestión de la salud Comunicación Evaluación de riesgos laborales Principales indicadores Formación y consulta

#### 79 **Clientes**

Cercanía con el cliente Satisfacción clientes

#### 85 Cadena de suministro

Compras siderúrgicas Compras no siderúrgicas Compras locales Gasto en proveedores locales

#### Creación de valor: Eficiencia, digitalización e Innovación

**Enhancing Progress Tour** Cambio Cultural & Digital WorkPlace Modelo de Eficiencia Innovación orientada a negocio Seguridad informática, procesos u protección de datos

#### 102 Contribución a la comunidad

Acción social **Emotional Driving** 

## Cultura AS**G**

# obierno

#### 112 Gobierno corporativo

#### 117 Balance

Evolución del Grupo Resultados financieros Inversiones Financiación sostenible

#### 123 Fiscolidad

Gestión y enfoque fiscal Gobernanza fiscal, control u gestión de riesgos

#### 125 Modelo de cumplimiento

Auditoría interna y cumplimiento Denuncias y litigios en curso

#### 129 Riesgos y oportunidades

Gestión del riesgo Tipos de riesgos Principales riesgos en 2021

#### 135 Asociaciones u organizaciones



Gonvarri

CULTURA **ASG** 







**ANEXOS** 

Carta del Presidente

Carta del CEO

Gonvarri Industries

Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive

Materialidad

# Índice

Cultura **A**SG

- 3 Carta del Presidente
- 5 Carta del CEO

## Gonvarri Industries

- 9 **La Compañía** 
  - Descripción, misión, visión.
  - Presencia Global
  - Principales magnitudes
  - Principales líneas de negocio y productos
  - Principales hitos en 2022
- 16 Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive
- 17 **Materialidad**

## Anexos

- .37 Anexo I: Informes de Verificación.
- L38 Hnexo II: Illetodologia y perhi de la memoria
- 145 Anexo IV<sup>.</sup> Índice de Contenido GR
- 50. Anexo V. Asociaciones u organizaciones
- 151 Anexo VI: Perímtetro



#### 23 Desempeño Ambiental

#### 24 Plan Carbon Neutral 2030/50

Plan Carbon Neutral 2030/5 Información sobre energía Información sobre emisiones Conclusiones: avance en el Plan Carbon Neutral

#### 32 **Economía circular**

Materias primas Gestión de residuos Iniciativas en Economía Circulai

- 38 Agua y vertidos
- 39 **Suelos**
- 39 Ruido

## Cultura A**S**G



#### 42 Personas

Capital humano Relaciones laborales People Growing Togethe

#### 62 **Seguridad y salud**

Responsabilidades y funciones
Plan de Seguridad y Salud
"Doing Well by Doing Safe"
Gestión de la salud
Comunicación
Evaluación de riesgos laborales
Principales indicadores
Formación u consulta

#### 79 Clientes

Cercanía con el clientes

#### 35 Cadena de suministro

Compras siderúrgicas Compras no siderúrgicas Compras locales Gasto en proveedores locale

#### 89 Creación de valor: Eficiencia digitalización e Innovación

Enhancing Progress Tour
Cambio Cultural & Digital WorkPlace
Modelo de Eficiencia
Innovación orientada a negocio
Seguridad informática, procesos
u protección de datos

#### 102 Contribución a la comunidad

Emotional Drivin

### Cultur AS**G**



#### 112 Gobierno corporativo

#### 117 Balance

Evolución del Grupo Resultados financieros Inversiones Financiación sostenible

#### 123 Fiscalidad

Gestión y enfoque fiscal Gobernanza fiscal, contro y gestión de riesgos

#### 125 Modelo de cumplimiento

Auditoría interna y cumplimiento Denuncias y litigios en curso

#### 129 Riesgos y oportunidades

Gestión del riesgo Tipos de riesgos Principales riesgos en 202

135 **Asociaciones y** organizaciones













Carta del Presidente

Carta del CEO

Gonvarri Industries

Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive

Materialidad

# ca compañía

#### CONTENIDO 2-1:

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.

Desde su inicio, Gonvarri Industries ha experimentado un crecimiento sostenible, diversificándose a nivel mundial. En

2022 está presente en 27 países con un total de 46 fábricas en operación, una fábrica en construcción y 29 centros de distribución y oficinas.

#### CONTENIDO 2-23:

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.

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.







Visión

Ofrecer soluciones metálicas para un futuro más seguro y sostenible.



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

CULTURA **ASG** Gonvarri







**ANEXOS** 

Carta del Presidente

Carta del CEO

Gonvarri Industries

Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive

Materialidad

## CONTENIDO 2-1 y 2-2

## Presencia Global



**27**/24 **46**/43 **Países** 

Fábricas operativas

**29**/29

**6.180**/5.662

Oficinas y centros de distribución

Profesionales propios

### **Fábricas**

#### Centros de distribución y oficinas

- Gonvarri Centros de Servicio
- Gonvarri Metal Structures
- Gonvarri Material Handling
- Gonvarri Precision Tubes

#### Europa



- Headquarters
- Gonvarri Burgos
- O Gonvarri Barcelona
- O Gonvarri Tarragona
- O Gonvarri Valencia
- O Gonvauto Barcelona
- O Gonvauto Galicia
- O Gonvauto Davarra
- O Hiasa
- O Gonvauto Asturias
- Laser Barcelona
- O Laser Valencia
- O Laser Zaragoza
- Laser Riera i Tutó Barcelona
- Laser Riera i Tutó Valencia\*\*\*
- C Flinsa
- Suports
- Addimen
- OGMS Bilbao Off.
- Road Steel Engineering
- Gonvarri Solar Steel
- Gonvarri Vizcaya
- Sogeisa
- Reca
- Laser Boost
- H2Greem
- PORTUGAL
  - O Gonvarri Portugal
- REINO UNIDO
  - O Steel & Alloy Popes Lane
  - Steel & Alloy Newton Aycliffe
  - **Steel & Alloy** Bridge Street
  - O Steel & Allou Union Street
  - O GMH UK
  - **G∩H** Complete Storage & Interiors Ltd (CSI)
- HOLANDA
  - OGMH Holland

- - **○ Gonvauto** Thüringen Gonvauto Automotive Gonvarri Aluminium
  - O GMH Laubach
  - GMH Lampe Lagertechnik
  - Gonvarri GMS DT
- - OGMH Belaium
- ESLOVAQUIA
  - AMG Senica
  - Gonvauto Nitra
  - GMH Slovakia
- **DINAMARCA** 
  - GMH Denmark
- NORUEGA
- OGMH Norway
- SUECIA
- OGMH Stålteknik I y II
- OGMH Sweden Off (Sverige y Shared)
- SUIZA
  - **GMH** Kaufmann Sustems
- ♣ FINLANDIA
- O GMH Lohja
- RUSIA
- OGMH Kirovsk
- OSG Kaluga
- RUMANÍA
- OGMH Rasnov
- REP. CHECA
- OGMH Kredit
- OGMH Czech
- O Gonvarri Poland OGMH Poland
- HUNGRÍA
  - GMH Hungary

## **América**

- - O Gonvauto South Carolina
- ( ) MEXICO
  - Gonvauto Puebla
  - Off. GMS Baja California Suports Mexico
- COLOMBIA
- O Gonvarri Colombia
- **BRASIL** 
  - AMG Campinas
  - O AMG Resende\*
  - O AMG Paraná
  - AMG Glorinha Río Grande
- ARGENTINA
  - O Gonvarri Argentina

#### Asia

- TURQUIA
  - Gonvarri Turkeu (Cepas)
- a India
- O GAIPL Pune\*
- **Gonvvama** Shenyang
- Offices Gonvarri Asia
- **Gonvvama** Changshu GVS Dangquan\*\*
- **Gonvvama** Loudi
- Gonvvama Chonagina









Carta del Presidente

Carta del CEO

Gonvarri Industries

Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive

Materialidad

CONTENIDO 2-6D

## **Principales** magnitudes





893.224

Consumo energético (GJ)



81%

Certificación ISO 14001





Eficiencia energético

19,67 Gwh/año

> **Ahorro** acumulado





**Total** empleados propios

5.662 perímetro Memoria

Certificación

ISO 45001



**Empleados** de origen local



operación

**60 CAPEX** Millones de €













Economía circular

de los residuos

valorizados

+171.360 Horas de formación

Estudio de Materialidad. nuevos asuntos materiales











Carta del Presidente

Carta del CEO

Gonvarri Industries

Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive

Materialidad

CONTENIDO 2-6A

## Principales marca y productos

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







### Centros de Servicio Sectores

- Automoción
- Industria
- Flectrodomésticos

#### **Procesos**

- Corte mecánico
- Tratamiento superficial
- Producción personalizada





## Metal Structures Road Steel

Diseño, fabricación e instalación de productos para seguridad vial.

#### Mecano

Diseño, fabricación e instalación de perfilería 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.



#### Solar Steel

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





## Material Handling Soluciones de Almacenaie

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





## Electromobility

Esta nueva división está enfocada a la mejora de la calidad de vida en términos de confort y movilidad ecológica. En movilidad desarrolla

En movilidad desarrolla soluciones innovadoras y revolucionarias, como sistemas industriales altamente eficientes que ayudan a proteger el medio ambiente.





#### **Precision Tubes**

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



#### Laser

Manipulación, preparación, corte y marcado por láser industrial 3D de todo tipo de piezas y materiales metálicos y plásticos de los que se sirvan toda clase de actividades e industrias, en especial para el sector de la automoción.

El proceso de láser permite disponer de piezas con un peso mínimo y una resistencia máxima, lo que repercute en una mayor estabilidad y un menor consumo.











**ANEXOS** 

Carta del Presidente

Carta del CEO

Gonvarri Industries

Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive

Materialidad

#### CONTENIDO 2-6A

**Q1** 

2022

## Principales hitos en 2022

Gonvarri Industries está presente en 25 países (24 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.

A continuación se resumen los hechos más destacados en el ejercicio 2022.

#### Gonvarri Portugal

Inaugura sus instalaciones solares fotovoltaicas para autoconsumo en cubierta, con una potencia de más de **500kWp**. ENERO



#### Oficinas centrales de Madrid

Nueva instalación de dos **pistas** de pádel y una multipista en las naves zona aparcamiento. **FEBRERO** 



#### GMH Rumanía

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

ampliación del laboratorio de última generación con la nueva máquina de almacenamiento VLM (módulo de elevación de vehículos). MARZO

Aprobación del Proyecto de I+D: ACEFICORE: presentado ante el Ministerio de Ciencia e Innovación, dentro de su Programa Tecnológico de Automoción Sostenible (PTAS) de fondos Next Generation de la UE. **ENERO** 





Gonvarri celebra el **Día** Internacional de Internet Seguro, bajo el lema **"Juntos por una** Internet meior". **FEBRERO** 

## Inaugura sus

Flinsa 1 y 2

instalaciones solares fotovoltaicas para autoconsumo en cubierta. con una potencia de más de **1.800kWp.** 

**FNFRO** 

#### Gonvvama Changshu

Inaugura su conexión a red de su instalación fotovoltaica de **1,43 MW**, con una producción estimada de **1,4 GWh/año**.



Gonvarri CULTURA **ASG** 





2022



**ANEXOS** 

Carta del Presidente

Carta del CEO

Gonvarri Industries

Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive

Materialidad

CONTENIDO 2-6A

## Principales hitos en 2022



#### Gonvarri Thüringen

Ampliación de la planta existente para la instalación de una **nueva línea laser** blanking.

**ABRIL** 



## **AMG Campinas**

Ampliación de la planta existente para la instalación de una nueva prensa blanking.

ABRII

#### Oficinas centrales de Madrid

Ampliación de los vestuarios y nuevas salas sin ruido "Quiet **zone"** en las naves zona aparcamiento.

Mayo

Gonvarri celebra el Día Mundial de la Seguridad y Salud.

ABRII

#### Gonvvama Shenyana

Inaugura su conexión a red de su **techo** fotovoltaico de 1,22 MW, con una producción estimada de 1.283 MWh/año.



#### Gonvarri Burgos

Refuerzo estructural de naves 7B y 8B y cambio de vigas carrileras de hormigón a acero.

SEPTIEMBRE





#### AMG Rio Grande do Sul (Brasil)

Nueva fábrica de 12.000 m², con una línea de corte longitudinal y una línea de corte transversal.



Gonvarri Thuringen **Ampliación** en zona de naves

de producto terminado sliting SEPTIEMBRE



**H2Greem** Gonvarri Industries materializó la entrada en el accionariado de H2Greem, con una participación del 51%.

Gonvarri Industries forma parte de la Agrupación Future: Fast Forwad y registra el proyecto PERTE VEC con la ambición de convertir a España en un hub del vehículo eléctrico en Europa.

MAYO











**ANEXOS** 

Carta del Presidente

Carta del CEO

Gonvarri Industries

Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive

Materialidad

CONTENIDO 2-6A

## Principales hitos en 2022



#### Gonvarri Argentina

Se aprobó la ampliación de las naves de producto terminado en dos fases. Fase 1: Refuerzo con estructura metálica en nave 1A, 2A y 3A e instalación de nuevo puente grúa en nave 1A, 2A y 3A finalizado en diciembre 2022 y solución de los problemas en los muros de contención existentes, previsto marzo 2023.

#### Gonvarri Solar Steel

Galardonada en los premios "Proveedor de equipos del Año 2022" de Iberdrola para España.

DICIEMBRE

#### Gonvvama Shenyang

Está en proceso de ampliación de la planta con una línea de soldadura para door ring.





#### Gonvarri Turquía (CEPAS)

**Modificación de estructura** sector A y B en dos fases.
Fase 1: refuerzo con estructura metálica en nave 1A, 2A y 3A e instalación de nuevo puente grúa, finalizado y Fase 2: solución a los problemas en los muros de contención existentes, pendiente muro Oeste (autopista).



**Gonvvama Chongqing** inaugura su conexión a red de su **techo fotovoltaico de 880 kW**, con una producción estimada de **649 MWh/año**.

#### Gonvauto Puebla

Se aprobó en proyecto de Upgrade mecánico en la línea longitudinal (actualmente en fabricación).

#### **AMG Campinas**

Se inició el proyecto Retrofit línea decapado, en dos fases. Fase 1 Sustitución Lavado de Gases y Tanques recirculación, completado (diciembre) y Fase 2 Sustitución Tanques Proceso, previsto en febrero 2023.

#### Gonvarri Valencia

Inicio de la instalación fotovoltaica en el suelo de la fábrica en dos zonas (292KWp (1) y **313KWp** (2). Puesta en marcha prevista en el primer trimestre de 2023.



### Gonvvama Changshu

Está en proceso de ampliación de la planta con una 3ª línea Blanking, dos líneas de soldadura (door ring) y una de ablación. Puesta en marcha prevista en marzo 2023.

#### Gonvauto Navarra

proyecto de Aerotermia y Fotovoltaica.
Generación FV Estimada de **389 MWh/año** y Autoconsumo Estimado: **305 MWh/año**. Puesta en marcha prevista en el primer trimestre de 2023.









**ANEXOS** 

Carta del Presidente

Carta del CEO

Gonvarri Industries

Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive

Materialidad

# 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 u de Gobierno) generando un impacto positivo en el cliente, la industria, la sociedad u el entorno.



#### CONTENIDO 2-6D

Gonvarri a través de su actividad contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas principalmente en los relacionados con el empleo estable, la lucha frente al cambio climático, la economía circular, la innovación u la salud de sus profesionales. En este marco "ASG" destacan los siguientes ODS alineados con el negocio y sus hitos más destacados en 2022.



- Plan Carbon Deutral 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, 102 MAEs implantadas (desde 2015), con un ahorro energético anual de 19,67 GUJh
- Economía Circular, más del 90% de los residuos son valorizados y 36% del acero utilizado de origen reciclado.
- 81% de las fábricas certificadas baio el estándar ISO 14001









- 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 u concienciación.
- Atención al cliente: una prioridad.
- Cadena de suministro: nuevo Código Ético y de Conducta para proveedores.
- **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.



- 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: 5.770 millones €.
- Inversión en actividades alineadas con la **Taxonomía Europea**.





















**ANEXOS** 

Carta del Presidente

Carta del CEO

Gonvarri Industries

Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive

Materialidad

## Materialidad

#### CONTENIDO 2-29:

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

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, ua que los requerimientos de cada grupo de interés son diferentes.

Considerando que los productos de Gonvarri son una fase intermedia en la cadena de valor del producto final, la percepción externa u la presencia en medios es baja.

Por ello, considera que los grupos de interés más relevantes y que más impactan en su actividad son: Dirección, Empleados, Clientes y Proveedores.



#### **Proveedores**

- Encuestas de evaluación de Proveedores.
- Visitas y reuniones periódicas.
- Portal de proveedores.
- Gestión de reclamaciones.



#### **Empleados**

- Encuestas de clima laboral global
- Intranet "Leading The Chanae".
- Reuniones interdepartamentales con la gerencia.
- Reuniones informativas con el CEO.
- Comité de empresa y el Comité de seguridad u salud.



- Herramientas de
  - Encuesta de
  - Visitas u reuniones periódicas.
  - Gestión de
  - Colaboraciones meiora.



#### Clientes

- Catálogos. ponencias u stands en ferias.
- comunicación, ei: "Plataformas B2B".
- satisfacción anual.
- incidencias.
- en proyectos de



### Sociedad: comunidades u administraciones

## locales • Relaciones con la

- administración local. asociaciones y otras organizaciones desde la Dirección de cada fábrica.
- Eventos y jornadas de puertas abiertas.
- Encuentros institucionales.



### Accionistas / Alta dirección

- Reuniones e informes periódicos entre los General Managers y el CEO.
- Resultados trimestrales en el orden del día del Conseio de Administración.



### Competencia Foros u

asociaciones. Colaboraciones puntuales.



### Medios de comunicación

- Análisis diario de noticias relevantes.
- Notas de prensa.
- Canales sociales y páginas web.



## Tercer sector

- Iniciativas conjuntas con organizaciones del tercer sector.
- Colaboraciones y voluntariado.
- Campañas se seguridad vial con el proyecto **Emotional** Driving.



### Sociedad general

- Redes sociales, lo que nos permite acceder a un público receptor más amplio.
- Noticias.
- Foros y asociaciones.
- Emotional Drivina.



Gonvarri

CULTURA **ASG** 







**ANEXOS** 

Carta del Presidente

Carta del CEO

Gonvarri Industries

Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive

Materialidad

#### CONTENIDO 3-1:

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

El estudio de materialidad permite a Gonvarri conocer los asuntos relevantes y alinearlos con la estrategia de negocio, identificando las expectativas y necesidades de los grupos de interés.

El estudio de materialidad se realiza con una periodicidad bienal, actualizándose en el presente ejercicio 2022.

Para su realización se combina una visión tanto interna (dirección) como externa. En una primera fase, se consultan fuentes internas (políticas, estrategia, compromisos, etc.) y externas (noticias, benchmark de la competencia y principales clientes, tendencias de mercado en materia de RSC y sectoriales, nuevos requisitos legales, etc.). Con todo ello se ponderan aquellos temas más relevantes y que más pueden impactar en la compañía.

Toda esta información se agrupa en 25 preguntas en el marco ASG. En cada pregunta se consulta sobre la relevancia de cada asunto y sobre la percepción del compromiso y desarrollo de Gonvarri en cada asunto.

La encuesta es enviada y ponderada por una empresa externa, lo que garantiza la independencia y transparencia en los resultados. Como se indica previamente, las consultas se realizan a los grupos de interés de dirección y empleados, así como una selección de los principales clientes y proveedores, por ser los grupos de interés más relevantes. Asimismo, se consulta a la Dirección sobre la madurez de los asuntos en la compañía, por su capacidad de influir en los mismos.

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

Se enviaron en total 2.835 encuestas a dirección, empleados, clientes y proveedores con una media de grupo del **51%** de respuesta. La participación segregada de cada grupo de interés se resume a continuación:















Carta del Presidente

Carta del CEO

Gonvarri Industries

Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive

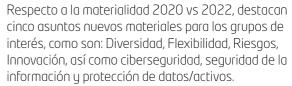
Materialidad

#### CONTENIDO 3-2:

A continuación, se resumen los asuntos materiales identificados:



Asuntos AMBIENTALES	Temas incluidos	
Estrategia Carbon Neutral	Compromisos y Plan estratégico para avanzar hacia un futuro "Carbon Neutral"	7 PRIEDLA ASSEMBLE 13
Gestión Ambiental	Política pública y mecanismos de gestión ambiental que contribuyan a la mejora continua y la minimización del impacto ambiental de la compañía.	12 PROCESSION ESSAURIES
Economía Circular	Sistema de control y medición de materias primas, la minimización de residuos y gestión sostenible, que fomente la Economía Circular	12 PROBABILITY CRASHING COOL
Asuntos SOCIALES	Temas incluidos	
Gestión del talento	Programas sólidos de formación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño, que contribuyan a la atracción y retención del talento.	4 totales 8
Seguridad y salud	Política, mecanismos de gestión, formación y medidas para los empleados y subcontratas, que contribuyan a generar un buen ambiente laboral y a reducir/eliminar los accidentes e incidentes laborales.	3 SALED VIRENESSER
Diversidad	Políticas, estrategia e iniciativas en materia de diversidad (género, edad, origen, etc.).	5 BENGAND  GT
Flexibilidad	Políticas, medidas e iniciativas que permitan a los trabajadores adecuar sus necesidades a las jornadas laborales y mejorar la conciliación (personal/profesional).	8 YOU CHANGE
Clientes	Relación con clientes y proyectos de colaboración que contribuyan a desarrollar productos más sostenibles.	8 TORGANDING
Innovación	Proyectos e iniciativas encaminadas a la mejora y eficiencia en productos y procesos.	9 housestal brownesses presistration
Ciberseguridad	Políticas, medidas, formación y control de riesgos en materia de ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos y activos.	9 MORTHA NOVOZNI MINISTRATULI
Asuntos GOBIERNO	Temas incluidos	
Ética, cumplimiento y canales de denuncia	Marco ético, anticorrupción y cumplimiento. Seguimiento y medición. Canales de denuncia.	8 meanitrons (contain)
Riesgos	Marco de identificación, seguimiento, mitigación y control de los potenciales riesgos.	8 YOUR THE PROPERTY SECONDARY SECOND



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) disponer de una Estrategia Ambiental, Social y de Gobierno (ASG).
- Para los grupos de interés externos, se considera material (además de los anteriores): disponer de una Política y un procedimiento de debida Diligencia en materia de "Derechos Humanos" y mejorar la comunicación y eficiencia de la compañía a través de la 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.





Gonvarri

CULTURA **ASG** 







**ANEXOS** 

Carta del Presidente

Carta del CEO

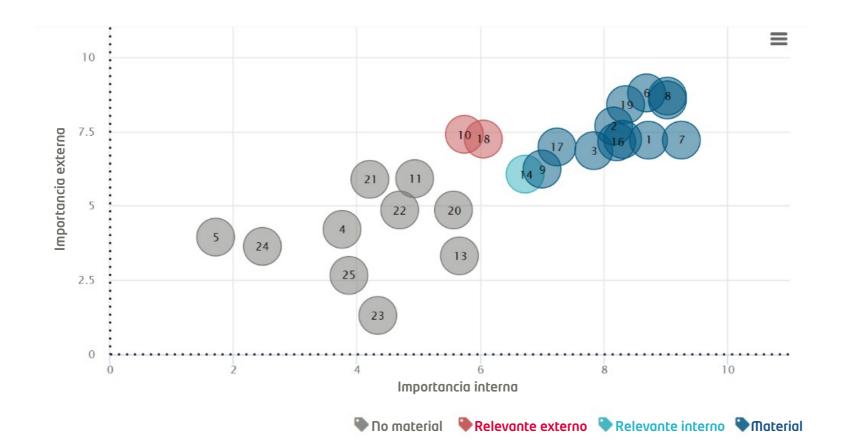
Gonvarri Industries

Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive

Materialidad

En este ámbito, muestra una percepción alta para los grupos de interés internos consultados en asuntos relacionados con: estrategia carbon neutral, gestión ambiental, seguridad y salud y ciberseguridad y protección de datos y, para los grupos de interés externos, en temas relacionados con:

- **Proveedores:** estrategia carbon neutral, gestión ambiental, innovación e índices de sostenibilidad.
- Clientes: relación con clientes y seguridad y salud.
- **Empleados:** seguridad y salud y ciberseguridad y protección de datos.





- 1 Estrategia CN
- 2 SGA
- 3 EC
- 4 Movilidad
- 5 Biodiversidad
- 6 Clientes



- 7 Formación y DPO
- 8 H&S
- 9 Diversidad
- 10 Pol. HHRR
- 11 CdS HHRR
- 12 Flexibilidad
- 13 Comunidad local



- 14 ASG
- 15 Cumplimiento
- 16 Riesgos
- 17 Innovación
- 18 Digitalización
- 19 Ciberseguridad
- 20 Minerales
- 21 Comunicación
- 22 Gobierno
- 23 Alianzas
- 24 Índices sostenibles
- 25 Financiación



Gonvarri

CULTURA **ASG** 







**ANEXOS** 

Desempeño Ambiental Plan Carbon Neutral 2030/50

Agua y vertidos

Suelos

# Índice

Cultura **A**SG

## Gonvarri Industries

## **Anexos**

Imbiental

- 23 Desempeño Ambiental
- 24 Plan Carbon Neutral 2030/50

32 Economía circular

- 38 **Agua y vertidos**
- 39 Suelos
- 39 Ruido



#### 62 **Seguridad y salud**

## digitalización e Innovación



#### 117 Balance

#### 123 Fiscalidad

#### 129 Riesgos y oportunidades

# Desempeño ambiental





## Enfoque a gestión

CONTENIDO 3-3

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 **81%** de las fábricas fabricas 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), de Gonvarri South Carolina y la nueva fábrica AMG Rio Grande do Sul. Con ello, el **93%** de la plantilla desarrolla su actividad bajo en 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 2022, 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 2022, para mejorar la información relativa a **Economía Circular**, se definieron nuevos ratios de cálculo, que permitirán un seguimiento parametrizado de la disposición y gestión de los residuos. Esto permitirá mejorar la información final sobre la disposición de los residuos, principalmente en aquellos casos que van a centros de transferencia, unificando los códigos de gestión para cada residuo y jerarquizarlo en función de su tratamiento final. En 2023 se reportará la información con estos nuevos criterios.

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.





Plan Carbon Neutral 2030/50

Economía circular

Agua y vertidos

Jelos

Ruido

## 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 existe la figura del Comité Carbón Neutral, integrado por miembros del Comité de Dirección y un equipo operativo. A este Comité asiste periódicamente el Consejero Delegado, quien informa al Presidente Ejecutivo sobre la evolución del Plan.

## Hitos plan 2020-2050

Establecimiento de objetivos de reducción de emisiones a 2030.

Alcance 3: Reporte y objetivo.

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).

Objetivos a largo plazo. Objetivos SBTi: Net-Zero.

20**20** 

Establecimiento de objetivos de reducción de emisiones a 2030. 20**24** 

Alcance 3: Reporte y objetivo.





20**30** 

#### 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).

20**50** 

Objetivos a largo plazo

Objetivos SBTi: Net-Zero.



DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION





## Información sobre energía

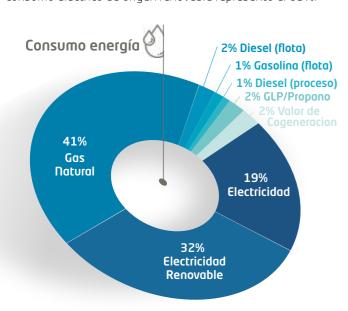
## Consumo energético

El proceso productivo de Gonvarri es intensivo en el consumo de energía, en especial, en aquellas fábricas donde hay procesos siderúrgicos como son el decapado, cincado o el galvanizado. Es por ello 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 2022 el consumo energético en Gonvarri Industries ascendió a 248 GWh, de los cuales 121 GWh corresponden al consumo de combustibles fósiles y 127 GWh al consumo eléctrico. El consumo eléctrico de origen renovable representó el 63%.



				GJ				
Pais	Electricidad	Electricidad Renovable	Consumo de gas natural	Consumo de Diesel (flota)	Consumo de gasolina (flota)	Diesel (proceso)	GLP/ Propano	Vapor de Cogenera ción
Alemania	19.446	2.307	20.479	2.860	160	796	-	-
<b>A</b> rgentina	3.006	-	-	59	73	-	460	-
<b>)</b> Bélgica	39	-	-	207	-	-	-	-
<b>B</b> rasil	-	31.949	28.437	-	1.174	-	5.543	-
China	45.988	7.795	22.409	-	-	407	-	-
Colombia	6.802	-	24.010	-	30	6	793	-
Dinamarca	263	-	-	528	383	-	-	-
<b>E</b> slovaquia	11.433	-	2.563	460	413	-	887	-
<b>España</b>	16.044	223.050	148.947	6.079	502	4.834	392	2.021
Finlandia 🖷	-	785	-	205	150	-	105	1.310
Holanda	-	113	35	538	499	-	-	-
Hungría	-	-	-	370	79	-	-	-
•) México	4.210	3.851	-	-	138	-	3.498	-
<b>h</b> Norvega	69	-	-	794	71	-	-	-
Polonia	6.731	-	3.816	603	1.771	-	-	-
Portugal	5.427	1.157	-	162	351	214	50	-
Rep. Checa	3.494	-	4.363	2.416	290	31	-	-
Rumania	10.874	-	37.351	1.042	434	-	2.487	-
Rusia	7.698	-	27.907	58	7	130	891	12.475
Suecia	-	5.634	-	2.511	995	331	-	621
🕽 Suiza	79	-	-	138	-	-	-	-
<b>T</b> urquía	8.216	-	30.804	-	-	351	-	-
<b>)</b> UK	693	11.750	15.026	536	258	-	1.281	-
<b></b> USA	17.361	-	8	-	-	-	3.547	-
Total general	167.874	288.391	366.155	19.565	7.778	7.100	19.932	16.428



Plan Carbon Neutral 2030/50 | Economía circular

Agua y vertidos

Suelos

## 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. Además de estos emplazamientos, desde el 01/011/2022 las fábricas de España y Brasil cuentan con contratos de suministro eléctrico con garantías de origen renovable. Al cierre del 2022, la compra de electricidad de origen renovable ascendió a 74 GWh, representando el 58% del consumo total de electricidad.

Compra de electricidad renovable (GdO) 2022			
МШh	Consumo de electricidad		
España	60.229		
Brasil	8.875		
<b>⊕</b> UK	3.264		
Suecia	1.565		
🗣 Finlandia	218		
Holanda	32		
Total general	74.182		

#### Generación de energía fotovoltaica para autoconsumo

En 2022, se han puesto en operación 5 nuevas instalaciones, 3 en China (Changsu, Chongging y Shenyang), 1 en España (Flinsa) y 1 en Portugal (Gonvarri Portugal), que sumadas a las fábricas de Gonvauto Thüringen (Alemania) y Gonvauto Puebla (México) suman un total de 9 MWp de potencia instalada.

Al cierre del 2022 el autoconsumo fue de 6 GWh, representando un 5% 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 1,8 MWp.

Siguiendo con el Plan Carbon Neutral de la compañía, y dentro del Plan Estratégico 22-24, están previstos la puesta en servicio de 6 MWp de autoconsumo en nuevos emplazamientos.

### 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)			
Pais	Intensidad GJ/toneladas vendidas		
Alemania	0,13		
Argentina	0,07		
Brasil	0,11		
China	0,23		
<b>Colombia</b>	1,45		
🖢 Eslovaquia	0,05		
España	0,17		
México	0,05		
Polonia	0,07		
Portugal	0,04		
Rep. Checa	2,05		
📗 Rumania	2,86		
<b>R</b> usia	0,96		
🐤 Suecia	2,62		
📀 Turquía	1,17		
<b>∯</b> UK	0,12		
<b>S</b> USA	0,17		



## Eficiencia Energética

CONTENIDO 302-4 y 302-5

En su compromiso con la sostenibilidad y como un pilar fundamental dentro del Proyecto Carbon Neutral, Gonvarri sique 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.

Durante el último año se ha llevado a cabo una importante mejora tanto en la instalación como en los equipos de medición instalados, cableando aquellas plantas en las que todavía se tenía implantado un sistema Wireless y mejorando notablemente todos los sistemas de comunicación.

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 eneraética que permitan reducir tanto los consumos u 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.

Durante 2022 se implementaron 12 medidas de ahorro energéticos (MAEs) en distintas plantas del grupo, suponiendo un aumento en el ritmo anual de ahorro energético de 1,95 Gwh u una reducción anual de emisiones de 460 ton CO2.

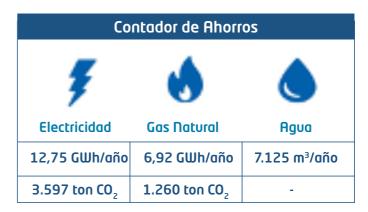
Con estas medidas son ya 102 MAEs las que se contabilizan desde que se comenzó con el proyecto ECO-ENERGY. Con ello se alcanzó un ritmo de ahorro energético anual de 19,67 Gwh que supone una reducción en el consumo energético del grupo superior al 7 %.

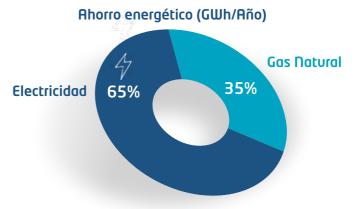
Del total de los ahorros energéticos conseguidos, un 65% corresponde a consumo de electricidad y el 35% restante al consumo de gas natural.

Entre las medidas ejecutadas en 2022 cabe destacar las dirigidas a reducir los consumos de gas natural en aplicaciones de secado, la optimización de calderas de vapor y la disminución de los consumos residuales en líneas de proceso y equipos auxiliares. Adicionalmente se sique trabajando en otras medidas como son la optimización de los procesos de generación de aire comprimido, los sistemas de iluminación, equipos de climatización y refrigeración, equipos de soldadura, etc.

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.









## Información sobre emisiones

## 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, el Cuadro de Mando desarrollado para el seguimiento del Plan Carbon Neutral permite tener información fiable, centralizada y actualizada sobre el estado del inventario de emisiones.

Las emisiones de CO<sub>3</sub> se calculan siguiendo **GHG Protocol y** el 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories

En la contabilidad de emisiones GEI en el inventario de Gonvarri Industries se realiza conforme al perímetro financiero de la compañía. Siguiendo este criterio, las emisiones que quedan excluidas del Alcance 1 y 2 son las correspondientes a las fábricas de Gonvvama (China), sobre las cuales la compañía no tiene una participación de control y tampoco asume su gestión operativa. Estas emisiones se consolidan en el Alcance 3 en la categoría 15 de inversiones financieras.

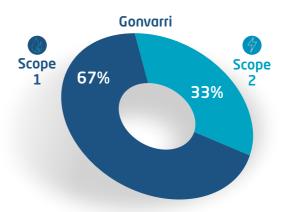
### Alconces 1 y 2

Gonvarri Industries en 2022 emitió a la atmosfera **31.717** tCO<sub>2</sub> eq 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 guema de combustible fósil (gas natural, gases licuados del petróleo u 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 2022 las emisiones directas fueron de 21.280 tCO, eq.

En 2022, las emisiones indirectas por consumo de electricidad y compra de vapor (Alcance 2) ascienden a 10.437 tCO<sub>2</sub> eq.

tCO <sub>2</sub> eq	2022	2021	VAR
Scope 1			
Gonvarri	21.280	23.513	-9%
Gonvvama	1.165	1.126	
Scope 2			
Gonvarri	10.437	29.816	-65%
Gonvvama	7.046	7.112	
S1+S2			
Gonvarri	31.717	53.329	-41%
Gonvvama	8.211	8.238	

Emisiones por origen tCO <sub>2</sub> eq				
Directas (Alcance 1) 22.445				
Gas Natural	18.543			
Consumo de Diesel (flota)	1.464			
Consumo de gasolina (flota)	604			
Diesel (General)	528			
GLP/Propano (General)	1.198			
Gases refrigerantes (305-6)	108			
Indirectas (Alcance 2)	17.483			
Electricidad	16.608			
Vapor	875			













Desempeño Ambiental

Plan Carbon Neutral 2030/50

Economía circular

Agua y vertidos

Suelos

uido

#### Emisiones GEI por país. 2022 (tnCO<sub>2</sub>/año) GLP/ Consumo Consumo de Gas Diesel Gases tCO, eq Electricidad Vapor Propano de Diesel gasolina (General) **Natural** refrigerantes (flota) (flota) (General) 214 59 Alemania 432 1.037 12 Argentina 256 4 6 28 2 16 Bélgica Brasil 0 1.440 91 333 \_ China 7046 1.135 30 Colombia 249 1.216 2 0 48 **Dinamarca** 10 40 30 **Eslovaquia** 494 130 34 32 53 **España** 39 24 1203 108 7.543 455 360 108 **F**inlandia 70 15 12 6 0 Holanda 0 2 40 39 Hungría 28 6 (\*) México 637 11 210 # Norvega 0 59 6 Polonia 1420 45 137 193 Portugal 12 27 253 16 3 23 ► Rep. Checa 463 221 181 2 Rumania 78 34 507 1.892 149 695 1.413 54 Rusia 4 1 664 10 Suecia 0 33 188 77 25 Suiza 0 10 **⊚**Turquía 856 26 1.560 #UK 41 77 761 40 20 -**USA** 0 213 2044 Total general 16.608 875 18.542,92 1.464 604 528 1.198 108

#### Intensidad de emisiones

CONTENIDO 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 2022:

País	Intensidad kgCO⊋eq / toneladas vendidas
Alemania	4,9
Argentina	5,7
Brasil	3,1
China	24,2
Colombia	69,2
<b>Eslovaquia</b>	2,2
© España	4,1
(*) México	3,5
Polonia	10,0
Portugal	1,8
► Rep. Checa	171,8
Rumania	146,0
Rusia	55,5
Suecia	83,7
<b>⊚</b> Turquía	72,8
# UK	3,9
<b>⊕</b> USA	18,4











Desempeño Ambiental

Plan Carbon Neutral 2030/50

conomía circular

Aqua y vertidos Suelos

Ruido

#### **Emisiones evitadas**

CONTENIDO 305-5

## Eficiencia energética

En 2022 se implementaron 12 medidas de ahorro energéticos (MAEs) en distintas plantas del grupo, suponiendo un aumento en el ritmo anual de ahorro energético de 1,95 GWh.

Con estas medidas son ya 102 MAEs las que se contabilizan desde que se comenzó con el proyecto, alcanzándose un ritmo de ahorro energético anual de 19,67 GWh, que supone una reducción del consumo energético en Gonvarri del 8%.

Las medidas implantadas en 2022 supondrán una reducción de  $174~{\rm tCO_2}$ /año en Alcance  $1~{\rm y}~286$ ,2 tCO $_{\rm z}$ /año en Alcance 2.

## Compra de energía de origen renovable

Las fábricas dentro del contrato de suministro de electricidad de origen renovable en España, las fábricas de Brasil, 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.

En 2022 se han comprado 74.182 MWh de electricidad de origen renovable. Con ello, se evitó la emisión de  $17.671 \text{ tCO}_2$  eq.

## 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  $CO_2$  (165 toneladas de  $CO_2$ /año en Alemania y 447 toneladas de  $CO_3$ /año en México).

#### 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 (TracSmarT+ 1V DR, TracSmarT+ 2V y RackSmarT), 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 1.371 MW, distribuidos en 6 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 **306.886 toneladas de CO**<sub>2</sub> en el ejercicio 2022.

#### 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 em	isiones	
	España	China	Rumanía
ПОх	11.097	912	2.220
SO <sub>2</sub>	232	45	0,02
CO	7.204	0	0
N <sub>2</sub> 0	25	0	0
NH3	6	0	0
CO <sub>2</sub>	4.388.457	0	0
Partículas (MP)	1.556	408	0
HCI	926	0	0
Zn	13	0	0
COT	75.615	0	0





## Seguimiento del plan en 2022

#### Conclusiones

#### **Emisiones Alcance 1**

Las emisiones se han reducido en un 9% respecto al 2021

El nivel de cumplimiento respecto a la senda de descarbonización, o presupuesto de carbono, ha sido del **76%** de cumplimiento.

Los **altos precios de qas natural**, una **disminución en la actividad** de algunas fábricas y un **inverno suave**, dan como resultado a una reducción del 10% en el consumo de gas natural respecto al año anterior.

> La suma de emisiones Alcance 1 + Alcance 2 se han reducido en un 40% respecto al 2021.

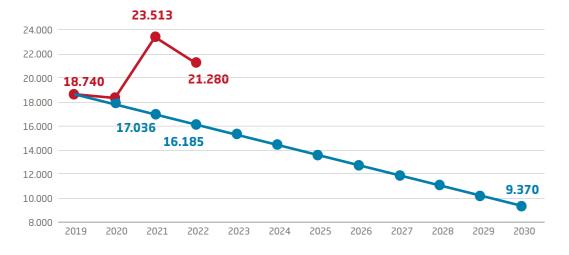
### **Emisiones Alconce 2**

Las emisiones se han reducido en un 65% respecto al 2021.

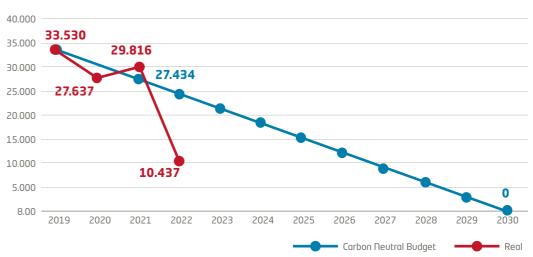
El nivel de cumplimiento respecto a la senda de descarbonización, o presupuesto de carbono, ha sido del **234%** de cumplimiento.

El consumo de electricidad se ha reducido levemente, en un 1% respecto al año anterior, si bien se ha incrementado sustancialmente la electricidad comprada de origen renovable pasando de 5 a 74 GWh. Además, las medidas de eficiencia energética que han contribuido este año con un ahorro de 1 GWh, o el autoconusmo solar fotovoltaico que ha supuesto el 3.4% del consumo eléctrico (fábricas dentro del perímetro de la Huella de Carbono).

## Senda cumplimiento Alcance 1



## Senda cumplimiento Alcance 2











**ANEXOS** 

Desempeño Ambiental

Plan Carbon Neutral 2030/50

Economía circular

Agua y vertidos

uelos

Ruido

# Economía circular: materias primas y residuos



#### **CONTENIDO 3-3**

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

## **Materias primas**

Por sus características, el acero es clave en la Economía Circular de Gonvarri. 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).

### El ciclo de la vida del acero





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 denomina-

do "Green Steel", que acredita un acero con una notable menor huella de carbono (y emisiones de CO<sub>2</sub>) 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).

Gonvarri Industries utiliza para la fabricación de sus productos diversos materiales. El consumo de acero supone el 96,5% del total, siendo la materia prima más relevante, seguida del aluminio, con el 3%.



		Mate	erias primas		
aís	Acero	Aluminio	Zinc y óxido de zinc	Ácido Clorhídrico	Otros*
Alemania	297.942	16.448	-	0	25
Argentina	47.657	-	-	0	2
Brasil	583.698	-	-	2.726	0
China	251.404	23.838	-	0	0
Colombia	20.283	-	834	187	57
España	1.762.816	17.044	3.783	13.083	98
# EEUU	76.078	30.156	-	0	0
Eslovaquia 👣	295.012	20.959	-	0	0
(*) México	219.287	6.803	-	0	2
Polonia	166.299	243	-	0	0
Portugal	168.251	136	-	0	0
Reino Unido	212.614	14.777	-	0	0
República Checa	4.536	-	-	0	0
Rumanía	16.236	-	-	0	242
Russia	45.476	-	-	0	188
🛟 Suecia	3.857	-	-	0	10
Turquía	31.320	-	-	0	0
TOTAL	4.202.765	130.405	4.617	15.995	623

<sup>\*</sup> Incluye aceite anticorrosivo y pintura electroestática.

Suelos

# 12 PRODUCEN YOUNGER

## Compras de acero reciclado

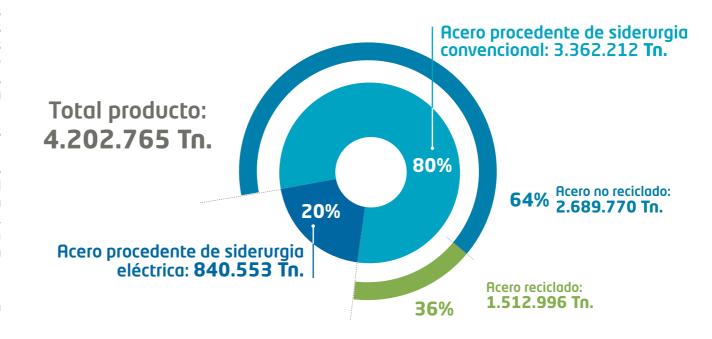
301-1 Y 301-2

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.













Desempeño Ambiental Plan Carbon Neutral 2030/50

Economía circular

Agua y vertidos

Suelos



CONTENIDO 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 derivadas del Sistema de Gestión Ambiental.

En las fábricas de Gonvarri se produjeron un total de 346.794 toneladas de residuos, el 94% no peligrosos y el 6% restante peligrosos.

## Residuos no peligrosos

Se produjeron un total de 328.501 toneladas. Destaca la chatarra con el 97% del total. El 3% restante está formado por embalajes de plástico, cartón, tablex, restos de madera, orgánicos y de construcción, entre otros.

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 19.294 toneladas, que en su mayoría provienen de las fábricas con procesos de galvanizado, decapado y pintura, donde el cloruro ferroso del decapado supone el 88% del total.

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

## Gestión integrada de la chatarra

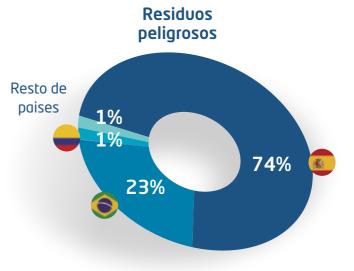
CONTENIDO 301-3, 306-2 Y 306-4

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 prácticamente el total 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 2022 se gestionaron un total de 319.797 toneladas de chatarra (98% de acero u 2% de aluminio).















**ANEXOS** 

Desempeño Ambienta

Plan Carbon Neutral 2030/50

Economía circular

Agua y vertidos

Jelos

Ruido

# Proyecto Abstract V SAQA V4 - Decap Value: conclusiones



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 y no permiten una economía circular.

Por ello, en 2020 se inició un proyecto, 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), con un doble objetivo:

- Recuperar las sales ferrosas de los ácidos gastados del decapado, y que permita reutilizar el ácido clorhídrico libre resultante.
- Revalorizar los ácidos gastados del galvanizado, que contienen iones ferrosos, además de otros iones metálicos como el zinc. 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 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.

Las conclusiones del estudio indican que el proyecto se completó con éxito y ahora se está valorando si es económicamente viable su industrialización, ya que requiere costes operativos e inversiones bastante relevantes.

Este proyecto es una revisión del estado del arte en la economía circular de los ácidos gastados. Para su difusión, en la Revista de Metalurgia fue publicado el artículo "Acid pickling of carbon Steel" donde se analizan las posibles opciones de recuperación de las aguas de decapado del acero al carbono y galvanizado con un análisis de una amplia gama de tecnologías capaces de recuperar total o parcialmente el agua de decapado, incluida el agua de decapado galvánico, que suelen quedar excluidas de las estrategias de economía circular.

# Nuevo evaporador de aguas residuales y taladrinas en Flinsa

Flinsa instaló a finales del año 2022 un "**evaporador de aguas residuales y taladrinas**" tipo Zewatech VT-BC-750, con una capacidad de evaporación de hasta 750 l/día.

Este evaporador permitirá reducir los residuos líquidos procedentes de taladrinas agotadas y de las aguas de limpieza de suelos de la planta, que contienen hidrocarburos, aceites y otros elementos nocivos.

Este sistema de evaporación pretende alcanzar una reducción del 70% de residuos, ya que las aguas evaporadas pueden ser vertidas directamente a alcantarillado (previo análisis) o pueden ser utilizadas para limpieza de suelos y otras aplicaciones en los procesos de Flinsa.

La operativa del equipo se basa en la colocación de contenedores IBR de 1.000 l de taladrinas y otros residuos acuosos, que son aspirados y pasados a la caldera de vacío de la máquina. Posteriormente el aqua evaporada, se recoge en otros contenedores IBR, lista para su reutilización.

La modularidad del equipo (240x140xh230 cm³) permite su transporte si procede a otras plantas Gonvarri, donde una toma de corriente trifásica (Potencia del equipo es de 8 kW) y una de aire comprimido de 4 bar, bastan para su funcionamiento.



# Iniciativas

### en sustitución de materias primas en origen, reducción y optimización de residuos

En el marco del Plan de Acción en materia de economía circular de la Comisión europea y la Estrategia "España 2030" (EEEC), Gonvarri Industries impulsa en su modelo de negocio medidas que contribuyan reducir la generación de residuos, sustituir las materias primas y recursos por otros más sostenibles y la eficiencia en la gestión.

Orientado a la prevención de residuos, desarrolla iniciativas enfocadas a la nueva economía del plástico, respetando las necesidades de reutilización, reparación y reciclado, así como el desarrollo de materiales más sostenibles y a los requerimientos para envases y embalajes, en línea con la prevención, reutilización, reciclabilidad, compostabilidad e introducción de contenido reciclado.

Siempre de conformidad con el cliente y cumpliendo sus especificación, en Gonvarri Industries se han realizado diversas iniciativas para la eliminación y/o reducción de material de embalaje (plástico film, papel/cartón, flejes, cantoneras, etc.) y para la sustitución en origen, a través de las compras de materiales con certificados sostenibles.

A continuación se muestran algunos ejemplos:

- en Gonvauto Barcelona y Gonvvama Chongging, sustituyen sus palets de madera por plataformas metálicas de retorno, mucho más resistentes y duraderas.
- en Gonavarri Polska, Gonvauto South Carolina, AMG Campinas y GMH Lohja (Finlandia), se dispone de un sistema de devolución de palets de cliente para su reutilización (si su estado técnico lo permite).
- en Steel&Alloy UK, se desarrolla un programa de optimización de los palés de madera, que incluye una auditoría diaria de los mismos.

- en **Gonvauto Barcelona** se eliminó el Plástico Film en el embalaje de material "X" y el papel del embalaje en material
- en Gonvauto Navarra, de acuerdo con su principal cliente, se eliminó el film plástico de la práctica totalidad de sus productos.
- en Gonvauto South Carolina, se eliminó el uso de flejes de acero para todas las referencias de clientes (menos una).
- en Gonvauto Galicia se firmó un acuerdo el con empresa de fabricación de tableros de madera para su retirada y gestión con coste 0.
- en Gonvarri Portugal, Gonvarri Burgos, AMG Paraná y Campinas, se reutiliza el material de embalaje de las bobinas para empaquetar las retiradas.
- en GMH Laubach (Germany), se adquirió un equipo para convertir los embalajes de cartón viejos en material de relleno en lugar de desecharlos.
- en Gonvarri Portugal, AMG Senica y Gonvarri Nitra se reutilizan los embalajes de metal de las bobinas para hacer cantoneras para paquetes. Portugal además reutiliza los separadores de madera que vienen del proveedor en la separación de flejes de producto terminado.

También se desarrollan iniciativas encaminadas a **reducir los** envases y productos, como por ejemplo:

- en GMH Laubach (Germany), se compran y utilizan botes de spray rellenables en la mayoría de los casos (limpiador, engrasador, etc.).
- en Gonvarri Barcelona y Tarragona, se han logrado las siguientes reducciones en residuos peligrosos: "O" Tn el consumo sosa con la instalación de la planta de ósmosis en Tarragona, reducción del consumo por sustitución inhibidor más eficiente en Cuba 3 (depósito 1), además de la mejora en que ayuda a eliminar la deposición de cobre en el material, reducción volumen de ácido con la compra

- periódica de ácido de mayor concentración y ajuste de aditivos en procesos tratamientos auxiliares como EDAR, caldera, etc.
- en **Gonvarri Colombia**, el residuo procedente del decapado se entrega con el fin de recuperarlo y elaborar Cloruro Férrico.
- en Gonvarri Turquía (Cepas) se definió y certificó un Sistema de Gestión de "Zero Residuos" conforme el Reglamento nº 30829. Entre las medidas establecidas destaca la relativa a la gestión de la madera, disponiendo de una declaración formal de la Gobernación de Ankara. Dirección Provincial de Medio Ambiente, Urbanismo u Cambio Climático, para residuo Zero de madera, con el sistema de sistema de retorno y reutilización acordado con el cliente.

Respecto a las iniciativas en materia de **compras certificadas** de origen sostenible, se resumen algunos ejemplos:

- en Gonvarri Barcelona, Tarragona, Burgos, Valencia u Colombia, Gonvauto Navarra y Barcelona, Steel&Alloy UK y AMG Campinas (Brasil), se adquiere la madera para los pallets con el correspondiente certificado de bosques de origen sostenible (PEFC, FSC, etc.).
- en Gonvauto Galicia, se utiliza plástico de embalaje tipo "Polietileno Reciclado procedente de recogida selectiva u recortes de film de material de primera calidad y embalaje de uso industrial".
- en **Gonvarri Burgos**, se estableció un objetivo de mejora relativo al uso de productos biodearadables para limpieza. Tras un análisis de mercados, en diciembre se iniciaron las pruebas con un nuevo producto de limpieza biodegradable para la limpieza de cuchillas.
- en GMH Stålteknik-Canrena, en la fábrica de Fellingsbro, se ha reducido el uso de disolventes en la planta de pintura, cambiando en origen las pinturas utilizadas para el lacado.













Desempeño Ambiental

Plan Carbon Neutral 2030/50

circular | A

Aqua y vertidos Suelos

Ruido

# Agua y vertidos

CONTENIDO 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.

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

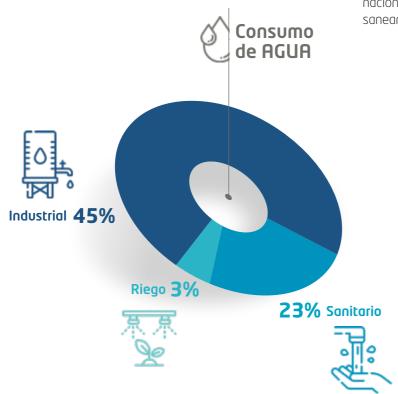
En 2022 el consumo total fue de 292,014 m3, consumo practicamente igual que en el pasado ejercicio.

fuentes subterráneas. Se reutilizaron 295m3 de aguas pluviales en Argentina y se reciclaron 658 m³, en su mayoría en España (Tarragona).

El **aqua consumida** procedió en un 83% de la red y un 17% de

El consumo fue mayoritariamente industrial (67%), seguido del uso sanitario (29%) y riego de zonas verdes (4%).

La mayoría de las fábricas (principalmente con procesos de galvanizado, cincado, pintura, etc.) disponen de **sistemas de depuración** y realizan los controles reglamentarios establecidos en sus autorizaciones o en la legislación local/nacional. El vertido se realizó principalmente en la red de saneamiento (90%) y en fosa séptica (10%).



## 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 proyecto arranca en 2023.

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.

Las fábricas que disponen de procesos de decapado/ galvanizado, en general, reutilizan el agua, aunque no hay caudalímetros que permitan disponer de una información precisa sobre el volumen reciclado.

Por ejemplo **Gonvarri Colombia**, recircula el agua en el área de galvanizado. El proceso consta de una serie de tanques de lavado de piezas (decapado), previo a su paso al baño fundente de zinc, donde se mezclan con ácido clorhídrico y agua. Además, también se dispone de tanques de enjuague donde se lavan las piezas después del decapado, que se tratan en la EDAR.

El agua reutilizada procede de la depuradora y de los enjuagues, reutilizándose para diluir el ácido.











Plan Carbon Neutral 2030/50

Aqua y vertidos

Ruido

## 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 2022 se han producido un total de 109 **derrames** con un volumen estimado de 19 m³ no significativos en su mayoría de aceite, todos ellos adecuadamente gestionados que no han producido ningún daño al entorno (306-3).

En el caso de detectarse contaminación en alaún emplazamiento se realizan las actuaciones pertinentes para su limpieza.

Durante el proceso de adauisición se detectó en la fábrica de GMH Laubach (Alemania), contaminación por Hidrocarburos Clorados procedentes del antiquo proceso de desengrase con disolventes. Tras un análisis exhaustivo, en 2022 se inicia la primera fase del proceso de descontaminación bajo la técnica "Enhanced natural atenuation" (ENA), con una duración de tres años. Este sistema permitirá mejorar de forma notable las condiciones del emplazamiento.

En octubre de 2022 se realizaron las primeras inyecciones de bacterias y nutrientes, se realizarán las primeras analíticas en otoño 2023 e invierno 2024, con el fin de valorar y estimar la necesidad de nuevas inyecciones.

## Ruido

Suelos

En general, el **ruido externo** no es un impacto relevante en las fábricas de Gonvarri Industries. En su mayoría están ubicadas en polígonos industriales, alejadas de Zonas urbanas, lo que minimiza este impacto. En aquellos casos, principalmente en plantas antiguas, donde se ha producido un crecimiento de los núcleos urbanos próximos hacia los polígonos, se toman medidas para deslocalizar paulatinamente la producción.

Asimismo, todas ellas disponen de puertas seccionables, de tipo enrollable y fijo, con mecanismos automáticos de cierre que evita las emisiones acústicas al exterior y de cabinas de insonorización en aquellos elementos de las líneas donde se producen los mayores niveles de ruido, para la protección de los trabajadores (además del uso de los EPIs de protección acústica adecuados en cada caso).

Todas las fábricas realizan sus correspondientes informes de ruido externos con la periodicidad establecida en sus licencias ambientales u/o los estudios de impacto ambiental u/o la legislación local del país. Asimismo, para minimizar el impacto acústico del transporte de las materias primas y producto terminado en camiones, se cumple con los horarios permitidos y establecidos de carga y descarga.

En caso de detectar algún incumplimiento, se establecen las medidas correctoras adecuadas.





Gonvarri

CULTURA **ASG** 







**ANEXOS** 

Personas

Cadena de suministro Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad

# Índice

## Gonvarri Industries

## **Anexos**







42 Personas

Capital humano Relaciones laborales People Growing Together

62 Seguridad y salud

Modelo de Gestión Responsabilidades y funciones Plan de Seguridad y Salud "Doing Well by Doing Safe" Gestión de la salud Evaluación de riesgos laborales

79 **Clientes** 

Satisfacción clientes

85 Cadena de suministro

Compras siderúrgicas Compras locales Gasto en proveedores locales

89 Creación de valor: Eficiencia, digitalización e Innovación

**Enhancing Progress Tour** Cambio Cultural & Digital WorkPlace Modelo de Eficiencia Innovación orientada a negocio Seguridad informática, procesos y protección de datos

102 Contribución a la comunidad

Acción social **Emotional Driving** 



117 Balance

123 Fiscalidad

129 Riesgos y oportunidades

Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad

## Personas

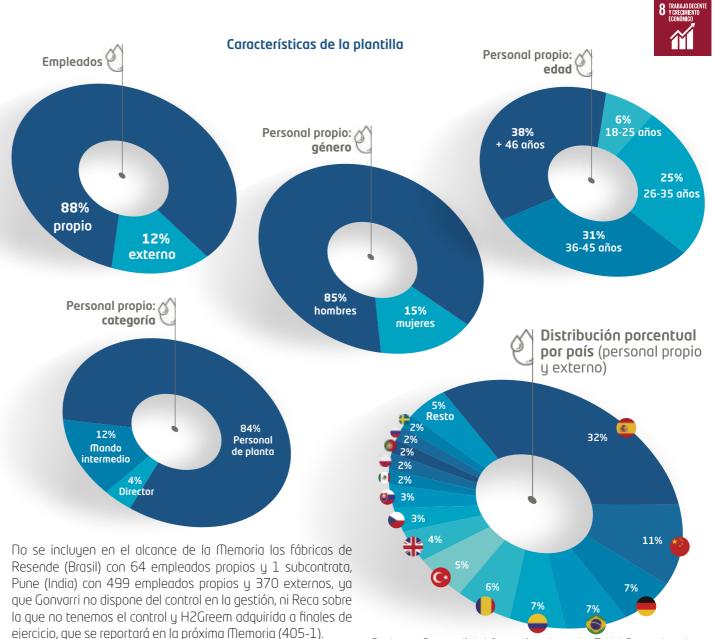
## **Solution** Capital humano

CONTENIDO 2-7

El **perímetro global** de Gonvarri está formado por 7.356 profesionales (6.180 propios y 1.176 externos), frente a los 7.249 profesionales (6.185 propios y 1.064 externos) en el ejercicio 2021, lo que supone un incremento global del 1%.

En 2022 conforme el **perímetro de la Memoria**, Gonvarri Industries dispone de 6.471 profesionales 5.662 propios y 809externos), frente a los 6.299 profesionales (5.632 propios y 667 externos) en el ejercicio 2021, lo que supone un incremento del 3% de la plantilla. En la tabla se resume su distribución por país y se detalla en el Anexo 3 tabla 1.

País	Propios	Externos	País	Propios	Externos
Alemania	408	50	Hungria	10	0
Argentina	59	0	(*) México	109	14
<ul><li>Bélgica</li></ul>	9	0	<b>⊕</b> Norvega	25	9
Brasil	474	3	Polonia	116	0
China	490	232	Portugal	93	14
Colombia	256	128	# R Unido	274	13
<b>Dinamarca</b>	16	0	<b>७</b> Rep. Checa	188	30
<b>©</b> España	1.837	262	Rumanía	387	0
● EEUU	72	2	Russia	145	3
Sslovaquia 🕏	183	17	Suecia	101	0
<b>←</b> Finlandia	43	0	O Suiza	19	0
Holanda	31	0	Turquía	317	32
			TOTAL	5.662	809



Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



## Relaciones laborales

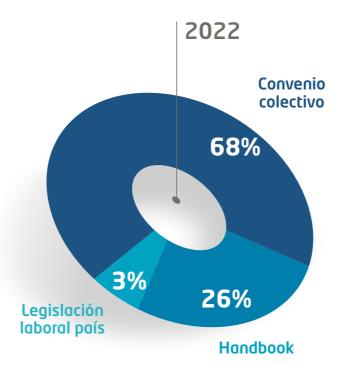
CONTENIDO 407-1 y 2-30

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.

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 2022 el 68% de la plantilla está representada por convenios colectivos.

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. En 2022 el 26% de la plantilla está representada por un Handbook y el 6% restante corresponde en su mayoría a oficinas de pequeño tamaño, en las que se aplica la legislación laboral propia del país.



País	Convenio colectivo
© España	100%
Portugal	89%
Alemania	97%
<b>₩</b> UK	71%
Rusia	67%
Polonia	91%
(*) México	42%
Argentina	58%
Brasil	100%
Rumania	100%
Finlandia	100%
# Norvega	100%
Suecia	100%
Holanda	100%

El resto de los países es "0"









**ANEXOS** 

Personas

Seguridad y salud

Cliente

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovació

Contribución a la comunidad

CONTENIDO 3-3

# **Solution** People Growing Together

Gonvarri Industries es consciente de que las personas son el principal activo, ya que cuenta con excelentes profesionales en todas las áreas de negocio y países.

Disponer de una estrategia que 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.

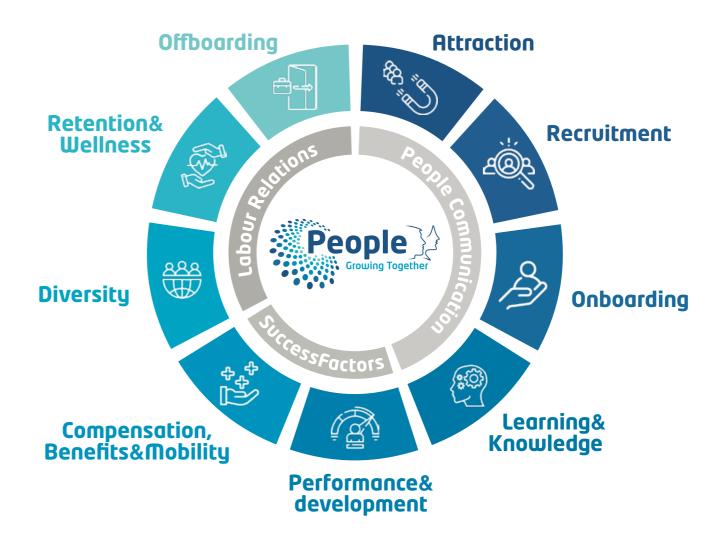
# People Growing Together / Implantación de SuccessFactors

Durante la Convención de Gonvarri Industries celebrada en el mes de marzo de 2022, tuvo lugar la presentación de "**People Growing Together**", un nuevo modelo de personas alineado con el Plan Estratégico de la compañía.

Tomando como referencia el ciclo de vida del Empleado, People Growing Together abarca nueve áreas donde la gestión del talento adquiere un carácter central.

















Personas

Seguridad y salud

Cadena de suministro

Contribución a la comunidad





Además, el elemento central es el relacionado con la implantación de "SuccessFactors" como herramienta transversal a todas las compañías del grupo y que cuenta, entre otras, con las siguientes ventajas:

- Favorece la homogeneización de la información a nivel de Grupo
- Permite la obtención de KPIs válidos para la toma de decisiones
- Contribuye a la creación de una cultura de digitalización.

En ese sentido, hay que poner de relieve que el desplieque de SuccessFactors en Gonvarri se produce a través de dos modalidades:

- 1) Employee Central: módulo que permite contar con los datos de todas las personas de la compañía en una misma herramienta u siguiendo unas directrices comunes a todos.
- 2) Evaluación del Desempeño: a través de un módulo específico con el cual podremos medir el cumplimiento de los objetivos tanto individuales como de competencias de las diferentes personas que componen la organización.



El objetivo de Gonvarri Industries es contar con los mejores profesionales disponibles en el mercado.

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.

en la actualidad donde constantemente se producen cambios en el entorno laboral, lo que requiere una alta motivación u bienestar, que permita diseñar a los distintos candidatos, un proyecto profesional y de vida.

Atraer el **talento joven** es un importante reto para Gonvarri, más

Para ello, desarrolla diversas iniciativas enfocadas a atraer, motivar y retener el talento joven a través de acciones formativas y prácticas con universidades, colegios y foros, como por ejemplo:

- **Hiasa** y la división de **Solar Steel**, alineados con la política de captación y retención del talento participaron en las jornadas de la Escuela Politécnica de Ingeniería de Gijón sobre el papel de la energía fotovoltaica en la Agenda 2030 y la necesidad de nuevos perfiles en este ámbito.
  - Asimismo, asistieron como expositores al foro de empleo que organizó la Universidad de Oviedo con el fin de conectar a los nuevos talentos con las empresas del Principado, donde tuvieron la oportunidad de presentar el proyecto de Uniovi eTech Racina con el que Road Steel colabora como patrocinador.
- Gonvarri Material Handling, lanzó un programa de prácticas para jóvenes ingenieros que durante un año trabajaran en el departamento de Desarrollo de Productos, además de otros departamentos, que les permitan conocer los diferentes procesos (Logística, Producción, Calidad, Instalación y Ventas).









Formación Profesional



Universidades Escuelas







Plataformas de Redes Sociales y Portales de Empleo

de Negocios de empleo

#### Interna



Posting



de Práctica





Páaina IIIeh

Diversidad











Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovació

Contribución a la comunidad







El objetivo de la compañía es encontrar el candidato más adecuado en el menor tiempo posible. Para ello, en 2022 en el Corporativo hubo un total de 17 procesos de selección para los cuales se realizaron 68 entrevistas.

El procedimiento de selección en Gonvarri busca realizar un proceso eficiente de alta calidad, para lo cual, se desarrollan una serie de entrevistas, tanto telefónicas como presenciales por parte del equipo de RRHH así como por el mánager de la selección.

Adicionalmente, se realizan diferentes pruebas para buscar el mayor conocimiento de la persona, así como mantener un proceso objetivo, a través de pruebas técnicas por parte del área, así como pruebas de idiomas por parte del equipo de RRHH.

Asimismo, se utiliza el cuestionario del "**Predictive Index**" con el objetivo de tener un mayor conocimiento de la persona, así como facilitar su integración y el conocimiento entre la persona y el equipo.



Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad







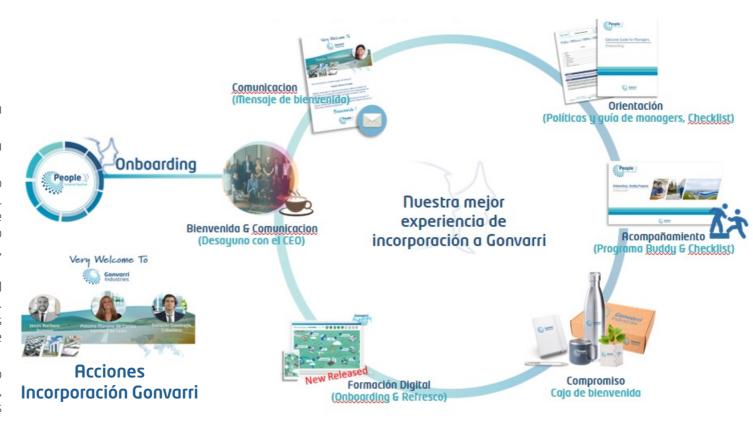
Acompañamos y procuramos una integración rápida de cada nuevo profesional.

Realizar un proceso de on-boarding adecuado, es clave para la persona que se incorpora.

Uno de los aspectos en los que se trabaja es en el conocimiento de la organización por parte de las nuevas incorporaciones. Para ello, existe un programa de inducción donde pueden ver de primera mano la compañía a través de sesiones de conocimiento de las diferentes áreas, así como a través de visitas a las fábricas. para que conozcan como es el proceso industrial en Gonvarri.

Por otro lado, en 2022 se ha puesto en funcionamiento el itinerario "Onboarding & Refreshment" dentro de Academy. Este itinerario está diseñado para los profesionales de las instalaciones de Gonvarri en Madrid, y cuenta con un doble objetivo: formativo e informativo.

A lo largo del mismo, van a poder conocer de primera mano aspectos relacionados con la historia y valores de Gonvarri, líneas de negocio, herramientas a aplicar o realizar formaciones requeridas por su posición.



Además, se puso en marcha la nueva política, que cuenta con los siguientes objetivos:

- Evitar las incertidumbres típicas de incorporarse a la empresa.
- Establecer un modelo de apoyo y ayudar a socializar e integrar a la nueva incorporación.
- Transmitir la cultura de Gonvarri.

- Vincular a las nuevas incorporaciones con los objetivos y estrategia de Gonvarri.
- Generar en el nuevo empleado una experiencia positiva de su incorporación.
- Mejorar el clima y el grado de fidelización y compromiso con Gonvarri.

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad





# Formación y conocimiento

#### 404-1 Y 404-2

Desde Gonvarri Industries seguimos apostando por la formación para favorecer el desarrollo de las personas que forman parte de la compañía.

Por ello, en fundamental disponer de jóvenes formados y cualificados, a los que ofrecer un empleo estable y oportunidades de desarrollo profesional.

Indicar que a través de la "**POLO21 Política Formación**", se establecen las directivas en cuanto a las acciones de formación y aprendizaje en las compañías que conforman el Grupo Gonvarri Industries

En 2022 se han incrementado las horas de formación en torno al 15% (192.392 horas en 2021), alcanzando las 171.360 horas (84% hombres y 16% mujeres). En el gráfico se muestra su distribución por país y género. Esto supone 30 horas por empleado (media de 30 horas hombre y 33 horas mujer).

Las horas de formación se detallan por categoría y género en el Anexo 3 tabla 2.

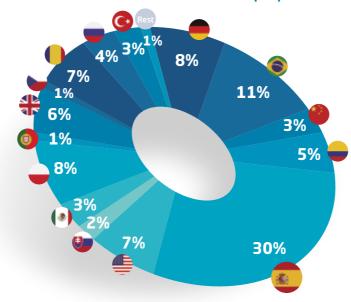
#### Formación online: ACADEMY

Se han seguido dando pasos en la potenciación de Academy y de la formación online. En este sentido, hay que destacar la puesta en marcha de la nueva imagen de la plataforma de formación desde el mes de octubre de 2022.

Con este cambio de imagen, se han aumentado el número de módulos a disposición de las personas. Además de encontrar cursos e itinerarios adaptados a sus perfiles, también van a poder acceder a Webinars, realizar encuestas de satisfacción sobre las formaciones recibidas, efectuar tareas relacionadas con formaciones específicas o tener calendarizadas sus acciones formativas.



#### Distribución de la formación por país



Actualmente, el número de personas que disponen de acceso a la plataforma Academy asciende ya a 4.888 (tanto mano de obra directa como indirecta), con más de 700 horas de formación online.

Por otro lado, Academy lanzo dentro de su porfolio nuevos cursos alineados con las necesidades del negocio (generales, concretas para un sector, fábrica, etc.), entre las que destacan:

- Formaciones sobre Procesos Clave: desarrolladas junto a BTM, adecuadas a los diferentes procesos clave de la compañía, siendo de aplicación a diversos tipos de perfil profesional y a todas las plantas del Grupo.
- **Itinerario CET**: se ha ampliado este itinerario relacionado con la herramienta CET utilizada en Gonvarri Material Handling, lo que permitirá mejorar el conocimiento específico sobre la misma.
- Seguridad de la Información: se creó un itinerario para dar a todos los profesionales de Gonvarri los principales riesgos, así como consejos sobre cómo evitar posibles amenazas. En el marco de esta acción, destaca la puesta en marcha del curso anual de "Seguridad de la Información 2022".
- Itinerario para el equipo de Dirección de FLINSA:
   enfocada a potenciar algunas habilidades de los miembros
   de este equipo, se puso en marcha un itinerario para mejorar
   aspectos como la comunicación, el liderazgo o la gestión de
   eauipos de alto rendimiento.

Asimismo, continua con la formación online en idiomas con "**Speexx**", partner digital de formación en idiomas para empresas. Durante el año, han participado en la formación personas de las siguientes Plantas:

HIASA, Gonvarri Barcelona, Gonvarri Burgos, Gonvarri Colombia, Gonvarri Corporación Financiera, Gonvarri Valencia, Gonvauto Galicia, Gonvauto Navarra, Steel & Alloy.







Personas

| Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



## Formación presencial

En Gonvarri además de la formación online, se desarrollan formaciones de tipo presencial y/o mixto, adecuadas a las necesidades y requerimientos de las distintas fábricas y oficinas. A continuación se resumen algunos ejemplos:

Supervisores Digitales 2022:

En octubre tuvo lugar, en Gonvauto Galicia, una nueva edición de la Escuela de Supervisores, orientada a potenciar las habilidades del Supervisor Digital.

A lo largo de este programa formativo los participantes pudieron conocer un poco más sobre aspectos como Gonvarri 4.0, Innovación, Gestión de equipos, Productividad, Procesos Clave o SPG, entre otros.

Además, hay que destacar la participación de Supervisores pertenecientes a las plantas de Gonvarri en España, Portugal, México, Colombia y Argentina.



**Gonvauto Asturias**, realizó una sesión de trabajo con sus managers relativa a la gestión del equipo a través de la herramienta "Predictive Index", que contribuye a crear y reforzar la cohesión de los equipos.

**Gonvarri Burgos**, con una empresa externa especializada, desarrolló una serie de talleres para directivos en las que se trata de entrenar cómo mostrar, transmitir y enfatizar en toda la organización el compromiso visible con la Seguridad de la estructura organizativa, fundamental para disponer de una cultura preventiva efectiva, robusta y consistente que acabe calando hasta el último de sus empleados.

**Gonvarri Polonia** inició el curso de "Academia de Gerentes" a través de varias sesiones de formación para los supervisores y el gerente de la fábrica, con el objetivo de impartir conocimientos teóricos y prácticos sobre gestión de equipos, habilidades de liderazgo, delegación de tareas y cambios en la empresa.

**Madrid**: en el auditorio del IESE de Madrid se celebró el encuentro anual de directivos con el título: "Strategic Meeting 2022. Enhancing Progress".

Jornada de responsabilidades jurídicas en H&S: Gonvarri celebró una jornada sobre las distintas responsabilidades que tiene cualquier mando en materia de seguridad y salud, así como las implicaciones que ellas conllevan. Contó con la asistencia de miembros del Comité de Dirección, personas con responsabilidad de la dirección regional y segunda línea de mando.

**Gonvarri Burgos**: celebró una jornada de formación en habilidades directivas para mandos intermedios basada en la inteligencia emocional, que servirá para mejorar las habilidades personales y de desarrollo del mando de los supervisores que lo recibieron, para desarrollar un liderazgo más eficaz.

**Gonvauto Iberia** celebró en Asturias la reunión de Equipos de Dirección de sus cuatro plantas para dar a conocer y profundizar en el ámbito del "Plan Estratégico" de Gonvarri Industries y, al mismo tiempo, trabajar en el desarrollo de los Equipos de Dirección, con una duración de tres jornadas.

El equipo de **Comercial AUTO** celebró su reunión anual en las instalaciones de **Gonvarri Valencia** y **Flinsa**. A lo largo de tres jornadas se trataron temas relevantes y de actualidad como la Huella de Carbono, su impacto en las RFQs de los clientes, las oportunidades relacionadas con la electromovidad y el Battery box, entre otros.

También el equipo de **planificación** de ventas y materiales de **AMG Brasil** se reunió presencialmente, para compartir buenas prácticas y fortalecer sinergias.

El equipo de **Compras Siderúrgicas** se desplazó al Chateau Forum El Bosque para trabajar y preparar los diferentes retos futuros, basados en el "Predictive Index", fomentando la cohesión del equipo como sello distintivo de una organización.

Durante el 2022 se impartieron sesiones de sensibilización general relativas a cambio climático y específicas de cuadro de mando de CO<sub>2</sub> desarrollado para seguir la evolución de las emisiones en la compañía. Además, el proyecto de comunicación interna Enhancing Progress Tour, contó con sesiones específicas sobre el proyecto Carbon Neutral de la compañía. Las sesiones impartidas contaron con la asistencia de más de **150 personas** en 4 sesiones. La actividad formativa en el ámbito del Enhancina











Personas

Clientes

Cadena de suministro









## Desarrollo y desempeño

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 96% a tiempo completo. Asimismo, fomentamos el empleo local, donde el 98,1% de los empleados tienen nacionalidad local.

Asimismo, buscamos profesionales que se ajusten a los Distribución por duración del contrato: 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 y controlamos las entradas y salidas de cada fábrica, para disponer de información sobre los índices de rotación.

Distribución por tipo de contrato				
	Indefinido	Temporal	Practicas	
Hombre	4.505	277	24	
Mujer	788	52	16	
	5.293	329	40	

Distribución por duración de contrato				
	Tiempo completo	Tiempo parcial		
Hombre	4.649	157		
Mujer	788	68		
	5.437	225		

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

### GONVVAMA ha sido galardonada con el premio "Kincentric Best Employer, China 2022".

Kincentric (propiedad de Spencer Stuart), es líder mundial en contratación de ejecutivos y consultoría, presentó la lista de "Mejores Empleadores de China 2022", donde GONVVAMA fue galardonada.

La evaluación exhaustiva de Kincentric Best Employer incluye cuatro elementos fundamentales: el compromiso de los empleados, la agilidad de la organización, el liderazgo y el enfoque en el talento.











**ANEXOS** 

Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad

#### Rotación

401-1

#### Contrataciones

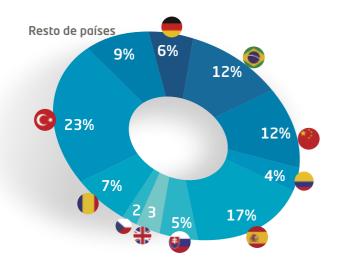
En 2022, en personal propio, se produjeron un total de 1.004 altas, distribuidas como se muestra a continuación:

	Hombre	Mujer	TOTAL
Contrataciones	858	146	1004

En el anexo 3 se amplía la información en la tabla 4A.

Las contrataciones se produjeron principalmente en Turquía, España, Brasil y China.

# Distribución porcentual de las contrataciones



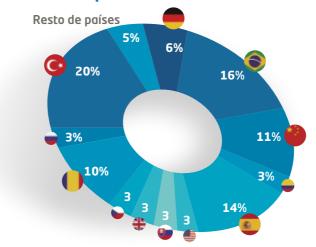
#### Salidas

En 2022, en personal propio, se produjeron un total de 922 bajas, cuya distribución se resume a continuación:

	Hombre	Mujer	TOTAL
Salida despido	223	18	241
Salida voluntaria	593	88	681
Total salidas	816	106	922

En el anexo 3 se amplía la información en las tablas 4 ByC. Las salidas se produjeron principalmente en Turquía, Brasil, España, China y Rumania.

### Distribución porcentual de las salidas



Esto supone una **rotación media** del 16 % (17 % para hombres y 12 % 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.

Para fomentar la promoción interna, periódicamente se publican las ofertas de trabajo a través de "**Job Posting**" en la intranet corporativa u otros medios como los tablones de anuncios, email, etc. Esto permite cubrir determinados puestos internos. Los candidatos interesados pasan por un proceso de entrevistas con RR.HH. y con el área que requiere el puesto, con el fin de seleccionar al candidato más idóneo.

En 2022, a través de "Job Posting" se incorporaron 3 nuevas posiciones: dos en Gonvarri Barcelona y una en Gonvama.

Asimismo se realizaron 47 promociones internas (34 hombres y 13 mujeres). En el Excel se resume su distribución por país:

Promoción interna				
	Hombre	Mujer	Total	
Alemania	2	0	2	
Brasil	2	1	3	
China	1	0	1	
Colombia	3	2	5	
España	18	6	24	
Eslovaquia	1	1	2	
(•) México	2	0	2	
Rusia	3	1	4	
Turquía	1	1	2	
<b>USA</b>	1	1	2	
	34	13	47	











Personas | Seguridad y salud | Clientes | Cadena de suministro | Eficiencia, digitalización e Innovación





### 404-3 Evaluación del desempeño

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

En 2022 se iniciaron un total de 323 evaluaciones, distribuidas entre 12 países. A cierre de ejercicio, están en fase de finalización y/o completadas un total de 226, tal y como se muestra en la tabla adjunta.

Evaluación del desempeño: corporativo				
	Hombre	Mujer	Total	
Argentina	5	2	7	
Brasil	1	0	2	
Colombia	1	0	1	
España	140	35	175	
Eslovaquia	1	0	1	
( México	10	3	13	
Polonia	5	3	8	
Portugal	4	4	8	
Reino Unido	9	2	11	
<b>USA</b>	1	0	1	
Total	177	49	226	

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 Fábricas					
	Mandos Intermedios Personal de plnata		Total		
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Total
Argentina	10	5	37	7	59
Brasil	33	13	318	70	434
China	31	12	367	47	457
Colombia	21	11	0	0	32
España	108	12	355	27	502
€ EEUU	7	1	55	11	74
Eslovaquia	16	4	129	31	180
Finlandia	7	1	26	8	42
Holanda	2	1	23	3	29
Hungria	0	0	6	3	9
(*) México	7	4	4	0	15
Polonia	7	2	81	24	114
Portugal	8	4	58	15	85
Reino Unido	38	5	155	37	235
Rep. Checa	0	0	0	0	0
Rumanía	28	8	264	47	347
<b>R</b> usia	8	4	27	9	48
Total	331	87	1.905	339	2.662



Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad





## Compensación, beneficios y movilidad

#### 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.

Como 2022 ha sido un año de recuperación tras la pandemia no se realizaron desplazamientos relevantes por parte de los equipos de arranque a nivel internacional. Respecto a expatriados desplazamos a un empleado turco a China, a dos españoles a la planta de Carolina del Sur y otro a la planta de Brasil y regresaron tres ciudadanos españoles de China & EEUU a España a la sede corporativa.

### Flexibilidad y conciliación

#### 401-3

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 A continuación se resumen algunos ejemplos con las principales medidas de flexibilidad definidas en oficinas u fábricas:

#### Madrid HQ (corporativo):

- Jornada de verano: se establece desde el 1 de julio al 10 de septiembre.
- Jornada laboral: flexibilidad en la entrada de 7:00 a 9:30, comida entre 30 min y 2 horas, y la hora de salida se establecerá conforme a las dos anteriores.
- Vacaciones: dos semanas fuera del mes de agosto, Estás se podrán agrupar en un máximo de 3 periodos. Si no se han podido disfrutar las vacaciones, se amplía el plazo hasta el mes de marzo del ejercicio siguiente.
- Viajes de trabajo y jornada no laboral: en el supuesto de viajar en jornada no laboral, se compensarán las horas en la semana posterior con acuerdo de su responsable directo.

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.

A continuación se resumen algunos ejemplos de medidas de flexibilidad en las fábricas:

**Gonvarri Colombia** dispone de una Política de Flexi-Trabajo de Mayo 2022 en la que se incluyen los horarios de entrada y salida, así como las opciones de teletrabajo (1 vez a la semana),

En **Flinsa**, para el personal de oficinas que vive fuera de lbi se reduce el tiempo de comida a 45 minutos para que puedan salir 45 minutos antes

**Gonvarri Argentina**, para el personal fuera de convenio, los viernes se cuenta con "flex time". Respecto del trabajo remoto, solos se permite por alguna circunstancia en particular.

En **AMG Brasil** se realiza desde dos enfoques: Home Office o el denominado "oficina en casa" que establecen las reglas generales e información sobre su aplicación; y Horário Flexivel, que prevé la posibilidad de flexibilidad horaria para las áreas administrativas.

**GMH Lohja** (Finlandia): conforme se establece en el Handbook hay un horario establecido obligatorio de 9.00 a 15.30 de cada empleado. En 2022 se establecieron 2-3 días a la semana son días de trabajo en oficina, el resto se puede teletrabajar.

**Gonvauto Galicia** dispone de horario flexible de entrada, descanso comida y salida y jornada especial de verano para personal de MOI (turno partido), al igual que Gonvarri Barcelona que recoge estas medidas en el Convenio Colectivo y en el Anexo 1 del "Pacto de empresa 2016-23".

**Gonvarri Polska** establece en el reglamento laboral las normas para la organización del trabajo, con horarios flexibles para los trabajos individuales y la posibilidad de trabajo en remoto.

En **SteelGAlloy UK** tienen el derecho legal al trabajo flexible, conforme establece el Manual del Empleado. Asimismo, pueden solicitar trabajar desde casa durante días concretos.

**Gonvauto South Carolina** dispone de un plan de horas de trabajo flexible para el personal de oficina.









**ANEXOS** 

Personas

s Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovació

Contribución a la comunidad



Beneficios sociales

201-3 Y 401-2

Respecto a las bajas por maternidad y paternidad (401-3) en 2022 corresponden a 126 hombres y 35 mujeres de los cuales el 94% de los hombres y el 71% de las mujeres ya se han reincorporado.

# Reconocimiento "Reconcilia" en Gonvauto Navarra

Gonvauto Navarra dispone del sello "Reconcilia" dentro del proyecto Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal que promueve e impulsa Amedna gracias a la colaboración del Servicio de Trabajo de la Vicepresidencia de Desarrollo Económico del Gobierno de Navarra.



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

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

**Seguro médico**, disponen de este beneficio las fábricas de AMG Brasil, GMH Lohja (Finlandia), GMH Kirovsk (Rusia), Gonvarri Kaluga, Gonvarri South Carolina, Gonvarri Portugal (para el empleados y su familia directa, y para directores/ gerentes solo cubre sus hijos/as), Gonvauto Puebla, Gonvarri Turquía, Steel&Alloy UK (para white collar), Southcarolina 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 (Rusia), GMH Lohja (Finlandia), AMG Brasil, Gonvarri Kaluga, las fábricas de Govvama en China, Gonvarri Polonia, Gonvarri Colombia, Gonvauto Puebla, Gonvarri 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.

En general, la mayoría de las pólizas de vida, incluyen en su condicionado la incapacidad y/o invalidez.

Servicio de comedor/tickets restaurante, disponen de este beneficio las fábricas de AMG Brasil, AMG Senica (Eslovaquia), Gonvauto Thuringen, Gonvarri Kaluga, GMH Kredit, Gonvarri Argentina, Gonvarri Kaluga, Gonvarri Portugal, Gonvarri Colombia, Gonvauto Puebla, Gonvarri Turquía, GMH Lohja (Finlandia), las fábricas de Govvama en China y Steel&Alloy UK. Además, también está disponible en las oficinas y centros de distribución de UK, Chequia, Holanda, Eslovaquia y Noruega.

**Servicio de transporte**, disponen de este beneficio de diverso tipo para el transporte las fábricas de Burgos y Tarragona en España, Gonvarri Portugal, Gonvauto Puebla, Gonvarri Kaluga, Gonvarri Colombia, AMG Brasil, GMH Rasnov (Rumania), GMH Kirovsk (Russia), las fábricas de Govvama en China y Gonvarri 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 Gonvauto Puebla, las fábricas de Govvama en China (seguro de maternidad) y en España las fábricas de Hiasa, Gonvauto Asturias y sus ingenierías.

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



Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

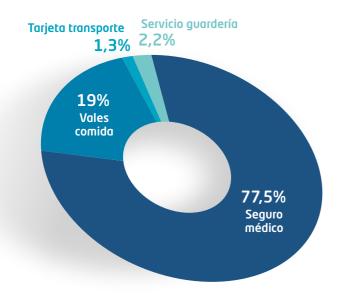
Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



En Iberia, Gonvauto Portugal entrega regalos/presentes por diferentes motivos como; nacimiento, cajas de navidad y un regalo para los niños menores de 12 años y en las fábricas de España se entregan regalos/ presentes por diferentes motivos como; nacimiento, cesta en Navidad y Gonvarri Tarragona dispone de servicio de lavandería para sus empleados, abonos para acceder al centro deportivo Estival Park, Aquum, reparto diario de fruta fresca en los comedores y en las oficinas centrales de Embajadores se dispone de gimnasio y centro deportivo con pistas de paddle. Gonvauto Galicia dispone de la iniciativa "Becas excelentes Gonvauto Galicia para hijos e hijas de trabajadores 4°Ed.

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 2022 se resume a continuación.



<sup>\*</sup>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, SteelGAlloy (UK) participa y financia el "Cycle to work & Life Style Scheme" para la movilidad sostenible y Gonvarri Thuringen (Alemania) entrega un cupón para "Babythings" por cada nacimiento y bonificación para el servicio de guarderías. En Eslovaquia, AMG Senica y Gonvarri Nitra ofrece café y té gratis, y disponen de un fondo social que incluye diversas ayudas y regalos en fechas señaladas.

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**, las fábricas de Gonvvama 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 aratuito.

# 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 iubilación 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, South Carolina y Eslovaquia. En cualquier caso, son situaciones muy puntuales y poco relevantes en el conjunto de la compañía.











Personas | Seguridad y salud | Clientes | Cadena de suministro | Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



## Programa: Be Healthy

403-6

En Gonvarri somos conscientes de la importancia de la necesidad de generar hábitos saludables entre las personas que forman parte de la organización y promover las actividades físicas y deportivas.

Además, se fomentan las **actividades deportivas** y la alimentación saludable desde las oficinas centrales y las distintas fábricas del grupo. A continuación resumimos algunos ejemplos:

- En las **oficinas centrales** (Madrid) se celebró entre los empleados de Gonvarri Industries y GRI Renewable Industries un "Torneo de fútbol-sala" en el que tomaron parte cuatro equipos compuestos por empleados de ambas compañías y un "Torneo de Pádel", donde 10 parejas de pádel compitieron a lo largo de cuatro semanas.
  - Asimismo, se ofrecen entrenamientos funcionales cada martes y jueves, a los empleados de ambas compañías, donde pueden participar en entrenamientos dirigidos por un preparador profesional con el objetivo de trabajar aspectos como la fuerza y la resistencia.
- El equipo de **Gonvarri Industries**, participó en la doceava edición de la "Carrera de las Empresas". De esta forma, más de 50 corredores representaron a las Plantas de Gonvarri Burgos, Gonvarri Tarragona, Gonvarri Barcelona, HIASA u Gonvarri Madrid.













Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad





- En Gonvarri Polonia cuatro empleados participaron en la "XXXVIII carrera Kosyniera" de 10km de largo, en la que obtuvieron muy buenos resultados.
- Gonvarri Metal Structures organizó diferentes actividades a través de su portal "GMS Healthy Life" para promover la vida saludable, el deporte y el cuidado de la salud, como por ejemplo: el II Torneo de Padel- GMS Healthy Life, la Carrera de la Mujer en Gijón y el taller "Mujeres por el Corazón" para prevenir las enfermedades cardiovasculares.
- **Gonvarri Tarragona** promueve el deporte ofreciendo a sus empleados pases completos para el centro deportivo "Estival Park, Aquum". Además, para crear "Hábitos de vida saludables" pone a disposición de los empleados fruta fresca diaria en todos los comedores de la empresa.
- Hiasa y Gonvauto Asturias a través del GMS Healthy Life, lanzaron un reto para sumar km entre todos los empleados en todas las sedes de GMS en España (caminando, corriendo, pedaleando). La recompensa fue la donación de 1€ por kilómetro a la Fundaicón Aladina. Además, apoyan otras competiciones cubriendo la inscripción a las distintas carreras de San Silvestres de Gijón, Avilés y Oviedo, partidos de futbol para todos los epleados que lo soliciten, torneo de Pádel y, una actividad especial, como el descenso del Sella.

Para fomentar los **hábitos saludables** en alimentación y la prevención de las enfermedades, realizó un taller para concienciar sobre las enfermedades cardiovasculares, una de las principales causas de fallecimiento entre las mujeres en España, en colaboración con Fundación Mapfre.

A través del Portal Saludable "**GMS Healthy Life**", promovió distintas actuaciones como: Taller Nutrición, Taller Conducción Segura, Taller Primeros Auxilios, Taller Controla tu red (para los menores en la red) y Taller Control del sueño.

- AMG Senica, en el ámbito de la semana de la salud, preparó distintas actividades como: masajes, fruta y bebidas, paseo saludable dentro y fuera de la planta, medición de la presión, primeros auxilios, examen de las marcas de la piel, comida sana y pasteles, taller fyzio, tickets para comprar vitaminas por importe de 20€ por parte de los empleados. Además celebró el "Día de la seguridad" con actividades como evacuación, simulador de carretera, fruta para los empleados, medición del colesterol, etc.
  - Asimismo, facilita iniciativas con beneficios para el bienestar físico y mental de sus empleados, como servicios de masaje y acceso a piscina y gimnasio.
- Gonvarri Road Steel, patrocinó el torneo de golf de SACYR 2022 celebrado en León.

## Complejo Deportivo Francisco Riberas Pampliega

En 2022 se puso en marcha el Complejo Deportivo Francisco Riberas Pampliega en las instalaciones de Gonvarri Madrid. Dicho Complejo cuenta con 2 pistas de pádel y una pista multideportiva, que están siendo utilizadas con gran éxito por parte de los profesionales de Madrid.











**ANEXOS** 

Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación









## Diversidad

#### 405-1

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

El desarrollo de **Planes de Igualdad** en las diferentes organizaciones del grupo Gonvarri, es una de las estrategias que está siendo adoptada por el grupo, que ha decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En España, las oficinas centrales y las distintas fábricas han realizado los correspondientes Planes de Igualdad conforme establece el Real Decreto 902/2020. Están disponibles o en proceso de actualización anual los planes de Gonvauto Galicia, Navarra y Barcelona, Gonvarri Valencia, Gonvarri Corporación Financiera, Hiasa y Flinsa. GICS Burgos, Barcelona y GICS en HQ están em proceso de negociación, Gonvarri Tarragona al haber superado recientemente los 50 trabajadores está elaborando su correspondiente Plan de Igualdad y el resto de las fábricas tienen menos de 50 trabajadores, por lo que no es de aplicación.

Las retribuciones a los empleados se establecen anualmente en los convenios colectivos para cada categoría profesional, incluyendo las subidas salariales. Asimismo recogen las horas extras, variables, nocturnidad, etc. adecuado a su actividad, fábrica y país.

Además, las fábricas que disponen de Planes de Igualdad incluyen el diagnóstico y análisis de la retribución y brecha salarial. Los resultados presentan ciertas diferencias entre el personal de oficinas y de fábricas.

Los distintos planes de igualdad incluyen un plan de medidas correctoras para minimizar este impacto, que se actualizará anualmente.

En otros casos, las medidas relativas a igualdad y no discriminación, se recogen en los respectivos convenios colectivos o handbooks aplicables en cada caso. A continuación se resumen algunos ejemplos:

- **Convenios colectivos**, como por ejemplo: Gonvauto Navarra (Sección I y II), Gonvarri Burgos (Art. 48°), Gonvarri Tarragona (Capítulo X, artículo 44), Laser Automotive en Barcelona (Capítulo XIV. Política de Igualdad), en Valencia (Capítulo XIV), en Zaragoza (capítulo VI. Artículos 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41 y 42) Hiasa y Gonvauto Asturias (Art. 33), Gonvauto Galicia (Disposición Adicional Sexta)y Gonvarri Polska (Anexo N° 1 del reglamento de trabajo).
- **Employee handbook**, como por ejemplo: Gonvauto South Carolina, Steel&Alloy UK (cap. 3 Igualdad de oportunidades) y en GMH Rasnov (Reglamento Interno capítulo X).

# WOMEN OF STEEL I JORNADA ACTIVA TU CARRERA

Dentro de la iniciativa Women of Steel, se celebró la l Edición de "Activa tu Carrera", en la que las alumnas de 4° de la ESO del Colegio Mater Salvatoris, de Madrid visitaron las instalaciones de Gonvarri Industries.



Convani Incustries

Activa tu carrera

Con el desarrollo de esta Jornada se perseguía cumplir con un doble objetivo:

- Proporcionar a las alumnas una visión global sobre el funcionamiento de una compañía como Gonvarri en un contexto marcado por la apuesta por la innovación, el desarrollo de nuevos productos y de líneas de negocio
- Orientar e informar a las alumnas sobre una compañía que apuesta por las carreras STEM.











Personas

| Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad





En 2022 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, el proyecto "Women of Steel" tiene como objetivo concienciar y sensibilizar sobre la igualdad entre mujeres y hombres y la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas.

El "**Día Internacional de la Mujer**", una efeméride que tenía el lema marcado por la ONU de "Igualdad de género hoy para un mañana sostenible", Gonvarri celebró los avances logrados y la determinación de las mujeres que han jugado un papel clave en la historia de sus países y comunidades.

En las diferentes fábricas de Gonvarri se conmemoró de diferente forma pero con sentimiento de pertenencia al sector siderúrgico, una industria histórica y tradicionalmente masculina, pero que hoy integra cada vez a más mujeres, talento femenino que viene a sumar diversidad al sector.

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, Alemania y República Checa. En el gráfico adjunto se muestra su distribución:

Capacidades diferentes				
País	Hombre	Mujer		
Alemania	22	4		
España	29	5		
<b>Eslovaquia</b>	6	1		
Finlandia	1	0		
Rep. Checa	11	0		
# Turquía	6	0		

Mantenemos una colaboración fluida y desarrollamos numerosas iniciativas con los **Centros Especiales de Empleo**, como, por ejemplo: la compra de fruta fresca, el alquiler de salas para distintos eventos, etc. Esto nos permite contribuir además a integrar a personas con capacidades diferentes y/o en riesgo de exclusión social. Entre otros, desde el Corporativo se apoya a la **Fundación Juan XXIII Roncalli** con dinámicas de equipo en las instalaciones de la Fundación; proyectos de generación de ideas de negocio para crear unos nuevos productos y servicios; y en acciones de voluntariado en conjunto con los jóvenes del centro especial de empleo y, a nivel local, las fábricas realizan distintas iniciativas, por ejemplo, **Gonvarri Tarragona** está trabajando con la fundación Randstad para la inclusión de personas con discapacidad.

Asimismo, favorecemos el empleo local para crear valor en los países en los que tenemos presencia. El 98,1% de la plantilla es de origen loca.

Origen local				
País	Hombre	Mujer		
Director	91,4%	95,2%		
Mando intermedio	89,2%	90,6%		
Personal planta	90,6%	89,1%		
	90,5%	89,7%		

Personas | Seguridad y salud | Clientes | Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



#### Clima laboral

Para mejorar el desarrollo, desempeño u 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 u centros de distribución), enviando un total de 4.852 encuestas con una respuesta del 69,13%.

El asunto **mejor valorado** sique 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.



#### Iniciativas con los empleados y sus familias

Asimismo, para contribuir a mejorar el **clima laboral** y el orqullo de pertenencia, Gonvarri Industries realiza distintas actividades e iniciativas para los profesionales del grupo y sus familias.

En las oficinas centrales de **Madrid**, en el mes de junio tuvo lugar la V Edición del "Día sin Cole", donde los hijos de los empleados de Gonvarri Madrid donde los niños disfrutan un día en las oficinas con propuestas para divertirse, conocer el lugar donde trabajan sus padres/madres, y aprender lo que hacen en su día a día.

En esta ocasión, se realizaron las mini olimpiadas en el complejo polideportivo Francisco Riberas Pampliega, donde los más pequeños disfrutaron realizando diversas actividades deportivas dirigidas por monitores expertos, una posterior celebración y entrega de medallas donde todos fueron los ganadores.

Gonvarri Material Handling desarrolló y puso en marcha una nueva máquina de almacenamiento más eficiente, veloz, segura y silenciosa. Con este motivo organizó un concurso entre los empleados para bautizar esta nueva máquina, resultando ganador el nombre de "GONVALIFT".

**AMG Senica** celebro el "Día de puertas abiertas" con divertidas atracciones para los empleados y sus familias.











Personas

Seguridad y salud | Clientes | Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación



## Desvinculación

Para Gonvarri, despedirse de un empleado es importante, a través de una transición ordenada.

En el marco del evento **Leadership Meeting 2022** se celebró un acto de reconocimiento a tres de los últimos directivos jubilados entre 2020 y 2022 y que no habían podido ser homenajeados a causa del COVID-19.

En la foto, los homenajeados (de izquierda a derecha) Mark Cooper, Abilio Angulo y Luis López junto al presidente Jon Riberas.

Mark Cooper, Gonvarri Industries 2012 – 2022 Abilio Angulo, Gonvarri Industries 1990 – 2020 Luis López, Gonvarri Industries 1979 - 2020















Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovació

Contribución a la comunidad



# 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.

Gonvarri Industries tiene como primera prioridad poner a disposición de los empleados propios y ajenos que desarrollan actividades en sus centros de trabajo las mejores condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo en general, las instalaciones, las máquinas, los equipos, los materiales, etc. de manera que los riesgos sean eliminados en su origen, preferentemente mediante medidas técnicas que mantengan el número de riesgos y su magnitud en niveles marginales y a expensas de las necesarias medidas formativas e informativas y de control del riesgo (mantenimiento, revisión, etc.) las cuales, en ambos casos, deben estar perfectamente identificadas e implantadas.

La cultura preventiva que se trata de interiorizar en la compañía pasa por haber analizado y eliminado riesgos que tienen soluciones que no requieren depositar toda la responsabilidad en el empleado, pudiendo transmitirse a este que la compañía ha hecho todo el esfuerzo y recursos en que su trabajo sea lo más saludable y seguro posible.

Los estándares definidos internamente para estas condiciones de trabajo no se basan en cumplir los mínimos requerimientos legislativos y normativas que están establecidos, sino en transcenderlos y aplicar medidas innovadoras surgidas de la experiencia y mejores prácticas que se han identificado, no solamente por la investigación de accidentes o incidentes consumados, sino por una análisis profundo de las causas raíz de los riesgos y muchas prácticas e ideas surgidas de los propios empleados expuestos a los riesgos, a los que se trata de empoderar.

Las plantas aplican planes de mejora en estas condiciones de trabajo a partir de la estandarización de estas condiciones en Especificaciones Técnicas, la transversalización de estas mejores prácticas en comunicados semanales, y la realización de informes particularizados por parte de corporativo en base a las visitas efectuadas, auditorías cruzadas, etc. Así, las plantas efectúan solicitudes de inversión anuales en este campo que los empleados aprecian como la verdadera plasmación en hechos de los compromisos explicitados por sus respectivas Direcciones en las Políticas, así como en los mensajes que se transmiten en sus visitas a planta para mantener conversaciones con los empleados y enviar mensajes en los que hace verdaderamente visible este compromiso.

Todo ello ha ido evolucionando desde 2007 donde se declaró la "Política de Seguridad y Salud", se comenzaron a establecer indicadores de seguimiento, entre otras políticas de cumplimiento. 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 especifico de Seguridad y Salud en el Plan Estratégico global 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 (74%) están certificadas bajo el nuevo estándar internacional de seguridad y salud (Norma ISO 45001). Están pendientes de certificación Gonvauto South Carolina, Flinsa y AMG Glorinha Rio grande do Sul, así como las fábricas que se han integrado recientemente en la compañía, como las fábricas de GMH en Kirovsk en Rusia, Kredit en República Checa, Lohja en Finlandia, y Stålteknik en Suecia, ni las cuatro fábricas de Laser (403-1).

Considerando estas certificaciones, el 86% de los empleados de las fábricas están cubiertos en el sistema de gestión bajo los estándares Norma ISO 45001 (403-8).











Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

ficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



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.

Además, esta plataforma permite reportar indicadores objetivados previamente de seguimiento de desempeño proactivo en materia de Seguridad y Salud sobre el cumplimiento de las políticas corporativas definidas (información y comunicación a empleados, mejora continua, esfuerzo formativo realizado, nivel de participación de empleados en la mejora, etc.) los cuales permiten una comparación entre plantas de este desempeño y asimismo de las propias plantas con periodos anteriores.

#### 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.









Person

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



## 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.



# Workshop Directores Regionales y Gerentes (Madrid)

Se desarrollaron dos jornadas de Seguridad Salud para el análisis de las causas por las que la siniestralidad en las plantas españolas es más alta que la media y sus posibles soluciones, donde participaron Directores Regionales y Gerentes, así como algunos miembros de sus Comités de Dirección, los SGI Regional Managers, y de Seguridad y Salud corporativa.

Se debatieron las razones por las que los resultados de accidentalidad en España no fueran acordes al nivel de mejoras e inversiones que se han realizado para eliminar los riesgos identificados a lo largo de los años en las actividades desarrolladas en Gonvarri, ni tampoco con los Sistemas y herramientas de Gestión existentes que configuran las políticas corporativas.

Las conclusiones incidían en la importancia de implantar de manera total, homogénea y efectiva las herramientas, sistemáticas, políticas y especificaciones técnicas ya existentes, y en la necesidad de implantar de manera uniforme las buenas prácticas (para eliminación de riesgos, métodos de trabajo, etc.) que son transversalizadas y compartidas a nivel global, y que ya de hecho están siendo asumidas y adoptadas por las plantas punteras en el Grupo.

Fundamentalmente se trató de la importancia de disponer de una cultura preventiva clara, coherente, y perceptible por todos los empleados, la cual debería estar integrada en todas las decisiones que se adopten y actividades que se realicen. Asimismo, se reiteró la importancia de la comunicación continua hacia el resto de los empleados sobre los aspectos de interés relativos a seguridad como lluvia fina que acabe calando.









**ANEXOS** 

Person

nas | Seguridad y salud |

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



## 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 • **CCTV**: circuito cerrado de televisión enfocado en la 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 television 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.
- Observaciones y entrevistas One to One. observaciones de comportamientos y revisión en entorno de puestos de trabajo por parte de los miembros de las Direcciones de las plantas y posterior conversación con empleados acerca de las posibles mejoras en las condiciones de trabajo y el Sistema de Gestión.
- **Safety Stewards**: iniciativa creada en Steel & Alloy y extendida a otras plantas del Grupo de la Dirección Regional Europe.









**ANEXOS** 

Persono

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



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.

# Mejora en las condiciones de trabajo de equipos, líneas de producción e instalaciones.

Al margen de las inversiones realizadas en todas las plantas para la mejora en las condiciones de trabajo conforme a las propuestas realizadas desde corporativo, tanto en las Especificaciones Técnicas de instalaciones como buenas prácticas y Comunicados de Accidentes e Incidentes semanales, durante este año plantas como Portugal, Kredit, AMG Campinas y AMG Paraná han avanzado sensiblemente en la adaptación de sus instalaciones, líneas de producción y equipos en general a los requerimientos mínimos corporativos, siempre en base a los planes específicos trazados y objeto de seguimiento por parte de sus respectivas Direcciones.

## Gonvarri Portugal sigue avanzando en la mejora de la cultura preventiva

Gonvarri Portugal presentó las conclusiones sobre el "Estudio y Plan Estratégico de Seguridad y Salud" que ha desarrollado la una empresa externa especializada. La alta dirección de Gonvarri Portugal y los miembros de la Dirección Regional de Gonvauto Iberia tuvieron una participación activa durante todo el proyecto, así como en la exposición de los resultados y el compromiso de cumplimiento del Plan generado a partir del análisis.

El objetivo es poder avanzar, entre otros, en la mejora de la cultura preventiva, desde la alta dirección de la compañía hasta los operarios de planta, considerando por supuesto los eslabones intermedios de comunicación claves, como son los supervisores y demás mandos intermedios.

El estudio indaga sobre los comportamientos y motivaciones del desempeño diario de los empleados en su ámbito de actuación, considerando que en los últimos años Gonvarri Portugal realizó importantes mejoras en las condiciones de seguridad y salud de sus instalaciones y equipos, alineadas con las especificaciones técnicas existentes en el grupo que integran las mejores prácticas para eliminar los riesgos en su origen, todo ello en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.

Sin embargo, la compañía tiene la ambición de ir a más allá y tratar de mejorar la concienciación de los empleados, mediante entrevistas que han tratado ir más allá de las respuestas subjetivas básicas inmediatas, realizando dinámicas motivacionales por grupos representativos, y empleando cuestionarios y herramientas basados en los conocimientos existentes actualmente en neurociencia. A partir del análisis profundo del Sistema de Gestión y

Liderazgo, se han establecido unas conclusiones finales sobre las verdaderas motivaciones e incentivos que mueven a la compañía, el clima emocional, el conocimiento de las tareas por parte del personal, su percepción de la importancia de la seguridad en la cultura de la compañía, las habilidades y las propias motivaciones de cada empleado.

El plan de acción final destaca aspectos tales como la planificación y organización de los trabajos y procesos, la inversión en las personas, los canales de comunicación, el establecimiento de un sistema de exigencia coherente en materia de seguridad, la motivación del personal en la búsqueda de mejoras en materia ergonómica y de orden y limpieza, entre otros.

Las acciones propuestas transcienden del ámbito de la seguridad, redundando en el bienestar en la compañía y la capacidad de vinculación y de retención de los empleados en la misma, y mejorando en aspectos tales como el clima laboral y (subsidiariamente) el absentismo.













Seguridad y salud | Clientes | Cadena de suministro | Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



## Gonvarri Valencia Proyecto "Por Ti, Por Mí".

El pasado mes de julio dio comienzo en las instalaciones de Gonvarri Valencia un nuevo Proyecto de Seguridad con el asesoramiento de la consultora externa líder en seguridad.

La iniciativa se comunicó a todos los trabajadores, sometiendo a consulta y votación el nombre del proyecto para hacerlo más personal. Por mayoría el proyecto se denomina "Por Ti, Por Mí".

Se basa en un enfoque "BOTTOM-UP" orientado en los trabajadores de primera línea, ya que representan el mayor volumen de empleados en todas las fábricas, además de tener un riesgo mayor de exposición por su actividad diariamente, por lo que representan la mayor fuerza en su conjunto.

"Por Ti, Por Mí" esta focalizado en tres objetivos:

- Empoderar a los operarios para que examinen continuamente su entorno de trabajo e identifiquen los riesgos operativos.
- Avanzar hacia una nueva cultura de anticipación al riesgo basada en valores compartidos.
- Hacer que el modelo de Cultura de Salud y Seguridad siga evolucionando hacia la interdependencia y, con ello, reducir las lesiones de forma significativa.

Todos los profesionales de Gonvarri Valencia participan impulsando las nuevas iniciativas y prestando apoyo al "Equipo Base". Este equipo, compuesto por de 12 trabajadores y un director de proyecto, que en su conjunto representan a la mayoría de la fábrica.







## **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 lo cal 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).











**ANEXOS** 

Seguridad y salud | Clientes | Cadena de suministro | Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



## **S** Comunicación

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.) u 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.

Gonvarri Burgos: representantes de la fábrica presentaron en el prestigioso Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales OSALAN, puntero en este sector, la evolución de la compañía estos últimos años, comenzando por cuantificar las importantes inversiones en las mejoras en las condiciones de trabajo para eliminar en su origen los riesgos existentes, los Sistemas de Gestión y la importancia de la integración de la seguridad en la línea de mando y la participación de los trabajadores en la mejora.













Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad





### Taller de compromiso con la seguridad para directivos en Gonvarri Burgos

Gonvarri Burgos en colaboración con una empresa externa especializada, desarrolló una serie de talleres para directivos en las que se trata de entrenar cómo mostrar, transmitir y enfatizar de manera inequívoca en toda la organización el compromiso visible con la Seguridad y, con ello, disponer de una cultura preventiva efectiva, robusta y consistente que acabe calando hasta el último de sus empleados de manera coherente con la Política de Seguridad de Gonvarri Industries.

Se trata, por tanto, de lograr que los trabajadores perciban de manera clara e inconfundible la Seguridad como algo prioritario y estratégico en los objetivos de Gonvarri, en su quehacer diario de cada actividad o tarea. Cada mensaje, cada gesto y cada micromensaje son claves.

Estos talleres tratan de ahondar y trabajar en aspectos tales como, entre otros:

- Mantener un lenguaje común y coherente en los decisiones que se adoptan y mensajes que se transmiten.
- Desarrollar las capacidades de liderazgo para este objetivo, de manera que estas acaben surgiendo incluso de manera inconsciente en cada mando.
- Definir compromisos individuales para sumar y aportar en este campo.







## Evaluación de riesgos laborales

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.







A

**ANEXOS** 

Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



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 2022 se identificaron 19 puestos de trabajos considerados de alto riesgo de enfermedad profesional distribuidos entre Colombia (47%), Suecia (5%), Turquía (26%) y Alemania (21%).

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 1,68 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.

## Brigada de emergencia

**Gonvarri Argentina** realizó sesiones formativas para la brigada de emergencia, el equipo de compañeros que ofrece una primera respuesta ante eventuales contingencias que pudieran darse en la planta. Como parte del entrenamiento de estas personas, las sesiones ponen en práctica simulacros seguros y controlados de diferentes situaciones de emergencia en los que la brigada podría llegar a tener que intervenir para controlar el problema hasta la llegada de los especialistas.

Como parte de los ejercicios se simularon incendios, derrames de sustancias peligrosas y el rescate en altura de un trabajador desde la cubierta en altura de un edificio. Los alumnos pudieron familiarizarse con el uso de EPIs, equipos de extinción de incendios, etc.



**GMH Alemania** ofreció formación en primeros auxilios a todo el personal de Dexion GmbH, especialmente de la unidad de negocio "Operaciones", donde el 100% de personas están formadas en primeros auxilios. Esto facilita la planificación de turnos, y fuera de la empresa, estos conocimientos pueden utilizarse en cualquier situación de emergencia.

#### Formación en H&S

**Gonvarri Polonia** realizó una formación de seguridad de trabajos en altura enfatizando en la protección en caídas y la evacuación en altura para los técnicos de mantenimiento, supervisores y jefes de producción incluyendo los riesgos asociados al trabajo en altura, las normas de protección, el uso adecuado de las plataformas, escaleras, andamios, y los principios de actuación en caso de accidente de trabajo y en situaciones de emergencia.

**Gonvvama Loudi (China)**, todos los empleados recibieron formación sobre reanimación cardiopulmonar y los proceso de primeros auxilios, mejorando la conciencia de primeros auxilios y la capacidad de respuesta de emergencia ante accidentes inesperados.

**Gonvama Shenyang (China)**, con el fin de aumentar los conocimientos sobre seguridad y prevención de incendios, invitó a los instructores del cuerpo de bomberos a organizar una conferencia pública sobre lucha contra incendios.















**ANEXOS** 

Personas | Seguridad y salud | Clientes |

Cadena de suministro | Eficiencia, digitalización e Innovación

3 SALUD Y BIENESTAR



## Principales indicadores

En 2022 se han producido un total de 82 accidentes con baja y 322 accidentes sin baja, lo que supone un descenso considerable respecto al ejercicio anterior, tanto en accidentes con baja como sin baja.

Accidentes	con baja		sin baja	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Personal propio	61	2	240	7
Personal ajeno	17	2	69	6
> Total	78	4	309	13

Sobre los resultados de este año hay que señalar que han descendido de manera considerable tanto el índice de frecuencia, como el índice de gravedad. En particular, el índice de frecuencia de las plantas españolas sique siendo sensiblemente mayor que el global de toda la compañía en su conjunto.

Tasa accidentes CON BAJA							
	Persona	I propio	Personal ajeno				
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer			
Alemania	12	8	32	0			
Argentina	55	0	0	0			
<ul><li>Bélgica</li></ul>	0	0	0	0			
Brasil	3	0	0	0			
China	1	0	0	0			
Colombia	4	0	6	0			
🛟 Dinamarca	0	0	0	0			
España	10	3	18	41			
<b>SEUU</b>	6	0	0	0			
🗣 Finlandia	0	0	0	0			
Holanda	0	0	0	0			
Hungría	0	0	0	0			
Israel	0	0	0	0			
(•) México	0	0	0	0			
# Norvega	0	0	0	0			
Polonia	0	0	0	0			
Portugal	17	0	49	0			
<b>⊕</b> UK	0	0	0	0			
Rep. Checa	16	0	10	0			
Rumanía	4	0	0	0			
Rusia	0	0	0	0			
Suecia	0	0	0	0			
<b>♦</b> Suiza	0	0	0	0			
Turquía	12	0	0	0			
Total	7	1	12	24			

	Tasa accid		2 2010	<i>-</i> ₩ <b>`</b>	
	Personal propio			Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Alemania	22	0	129	203	
Argentina	0	0	0	0	
Bélgica	0	0	0	0	
Brasil	10	0	0	0	
China	7	0	5	0	
Colombia	4	0	21	0	
Dinamarca	0	0	0	0	
España	60	12	81	103	
● EEUU	113	71	0	0	
Finlandia	0	0	0	0	
Holanda	0	0	0	0	
Hungría	0	0	0	0	
Israel	0	0	0	0	
(*) México	5	0	0	0	
Noruega	0	0	0	0	
Polonia	21	0	0	0	
Portugal	92	28	146	0	
# UK	5	0	0	0	
Rep. Checa	0	0	0	0	
Rumanía	0	0	0	0	
Rusia	5	0	153	0	
Suecia	0	0	0	0	
<b>⇔</b> Suiza	0	0	0	0	
Turquía	26	0	0	0	
Total	26	5	48	72	

índice frecuencia:

- N° accidentes con baja personal propio/horas trabajadasX1000000
- $\Pi^{\circ}$  accidentes sin baja /horas trabajadasX1000000









**ANEXOS** 

Persona

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovació

Contribución a la comunidad



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, sigue habiendo 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.

Uno de cada 5 accidentes con daño personal que se identifican acaba en baja laboral, lo cual no se corresponde todavía 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 ciertas plantas siendo especialmente importante la incidencia de la accidentalidad entre personal proveniente de Empresas de Trabajo Temporal. Este personal, a pesar de que en la mayoría de los casos no es obligatorio, es formado internamente por nuestros equipos internos en las plantas para adecuar la formación sobre riesgos en las áreas de trabajo y actividades y la manera de prevenirlos. Sin embargo, hay que tener en cuenta que este personal carece de experiencia, por lo que la vigilancia y el control de las actividades debe ser más estricta, debiendo contar con todos nuestros empleados para que ayuden y tutoren a este personal, instruyéndolos en cada tarea y evitando que desarrollen las tareas más peligrosas en las que quizá no estén suficientemente formados, todo en un ejemplo de Seguridad Compartida.

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.

Durante el último año la gravedad de los accidentes con lesiones graves (sin incluir fallecimientos) se han producido todos en hombres, 10 en personal propio y 2 en personal ajeno. En personal propio se han producido en España (1), Brasil (3), Colombia (2), Rusia (1) y Turquía (3) y en personal ajeno Rusia (1) y en Colombia (1).

Este año tenemos que lamentar un accidente grave por atrapamiento de mano de personal propio suficientemente formado en España debido tanto a un incumplimiento de las normas como internas como de unas condiciones mejorables en una línea de producción que no cumplía los mínimos requerimientos de cerramiento perimetral de seguridad corporativo.

Tasa de lesiones accidente laboral grandes consecuencias con baja							
	Persono	al propio	Personal ajeno				
	Hombre	Hombre		Hombre			
Alemania	4,10	0,00	0,00	0,00			
Brasil	3,52	0,00	2,95	0,00			
💿 Turquía	0,38	0,00	0,00	0,00			
🕶 Eslovaquia	15,47	0,00	0,00	0,00			
Total	2,13	0,00	2,15	0,00			

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.







Personas | Seguridad y salud | Clientes | Cadena de suministro | Eficiencia, digitalización e Innovación





<b>Días perdidos por accidente.</b> Personal propio						
	Hombre	Mujer				
Alemania	0,19	0,06				
Argentina	0,73	0,00				
Bélgica	0,00	0,00				
Brasil	0,25	0,00				
China	0,01	0,00				
Colombia	0,35	0,00				
Dinamarca	0,00	0,00				
España	0,43	0,46				
EEUU	0,01	0,00				
Eslovaquia	0,00	0,00				
Finlandia	0,00	0,00				
Holanda	0,00	0,00				
Hungria	0,00	0,00				
México	0,00	0,00				
Norvega	0,00	0,00				
Polonia	0,00	0,00				
Portugal	0,50	0,00				
Reino Unido	0,00	0,00				
República Checa	0,30	0,00				
Rumanía	0,17	0,00				
Rusia	0,00	0,00				
Suecia	0,00	0,00				
Suiza	0,00	0,00				
Τυτqυία	0,17	0,00				
OTAL	0,23	0,10				

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

### Días perdidos por accidente

Los accidentes registrados han significado 2.215 jornadas laborales perdidas por accidente (93% hombres y 7% mujeres). Los países con mayor número de jornadas perdidas son Alemania, Brasil, España y Colombia. A continuación se resumen las tasas por país.

### Días perdidos por otras causas

En 2022 se han perdido 79.204 días equivalentes por absentismo no planificado, que corresponden en un 91% a hombres y en un 9% a mujeres. Los países con mayor número de jornadas perdidas son España, Holanda y Polonia. A continuación se resumen las tasas por país: A continuación se resumen las tasas por país.

<b>Días perdidos por otras causas.</b> Personal propio								
	Hombre	Mujer						
Alemania	4,80	5,24						
Argentina	3,78	3,76						
● Bélgica	2,62	0,00						
Brasil	1,82	1,13						
China	0,00	0,00						
<b>←</b> Colombia	1,11	0,45						
<b>+</b> Dinamarca	2,86	9,32						
€ España	17,47	7,14						
<b>⊕</b> EEUU	0,01	0,00						
<b>E</b> slovaquia	0,35	2,65						
<b>♦</b> Finlandia	4,60	1,46						
Holanda	210,83	62,04						
Hungria	0,00	0,00						
(•) México	0,38	1,22						
<del>(  </del> Norvega	1,52	6,92						
Polonia	47,15	47,25						
Portugal	14,26	12,08						
Reino Unido	3,84	1,54						
República Checa	0,00	0,00						
● Rumanía	1,32	0,54						
Russia	0,00	0,00						
Suecia	3,03	0,12						
<b>♦</b> Suiza	0,00	0,00						
<b>⊚</b> Turquía	0,02	0,03						
TOTAL	7,98	4,55						

Índice de gravedad: nº días perdidos por a otras causas/ horas trabajadas por 1000









Personas | Seguridad y salud | Clientes | Cadena de suministro | Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad





### Día Mundial de la Seguridad y Salud en las fábricas de Gonvarri:

- Gonvarri Polonia: desarrolló una jornada con presencia de las familias en la que se les mostró la planta, las particularidades de conducir carretillas elevadoras, prácticas de rescate desde altura, prácticas en extinción contra incendios... mostrando cómo la compañía previene los riesgos a los que están expuestos sus familiares para que vuelvan sanos a casa todos los días.
- Gonvarri Brasil: desarrolló una jornada centrada en la Seguridad Compartida y en el cuidado mutuo, con almuerzos conmemorativos y la posibilidad de dejar comentarios en las carteleras, una exposición externa centrada en los factores humanos como solución y no como problema para la seguridad, finalizando con una charla sobre Autoconocimiento.
- Gonvarri Valencia: el Gerente resumió la misión u las intenciones de Gonvarri Industries en este campo, y contó con una empresa externa que desarrollará un proyecto innovador de mejora de la cultura preventiva, en esta ocasión no tanto desde arriba hacia abajo, sino desde abajo hacia arriba.
- Gonvauto Nitra: la jornada transcurrió bajo el lema "La seguridad empieza conmigo, y continúa con nosotros". En ella se informó sobre ergonomía en el puesto de trabajo administrativo, se hicieron entrenamientos acerca de cómo se extingue un incendio y concienciación sobre salud vascular.
- Gonvarri Tarragona: se desarrolló un evento en el que se trataron una serie de aspectos ergonómicos en

- el trabajo por parte de un experto en biomecánica y algunos medios para solucionar esta problemática.
- Gonvvama: las 4 plantas de China celebraron de manera conjunta y coordinada el Día de la Seguridad con el lema "La seguridad empieza conmigo, y continúa con nosotros". Se organizaron una serie de actividades para estimular el pensamiento de la gente sobre la seguridad, para mejorar sus conocimientos, su concienciación y sus habilidades en esta materia y se invitó a los empleados a que opinaran acerca de en qué punto creen que está posicionada su planta en la Curva de Bradley de evolución de la cultura preventiva de las compañías.
- Gonvarri Argentina: desde Gerencia se incidió en el mensaje de perseverar en los buenos resultados obtenidos en los últimos tiempos y se desarrollaron actividades encuadradas en los Primeros Auxilios, tan útiles y necesarios para la vida cotidiana y familiar de los empleados.
- **AMG Senica.** Preparo numerosas actividades enfocadas a la salud y alimentación saludable como: masajes, fruta y bebidas, paseos dentro y fuera de la planta, medición de la tensión y primeros auxilios, sensibilización sobre las marcas de la piel, comida sana y pasteles, taller fyzio, tickets para comprar vitaminas por importe de 20€ para los empleados, entre otras. Además celebró el "Día de la seguridad" con actividades como evacuación, simulador de carretera, fruta para los empleados, medición del colesterol, etc.



















Persona

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad





#### Celebración del hito de "un año sin accidentes"

Las fábricas de Steel & Alloy, AMG Campinas, Gonvarri Polonia, Gonvauto Puebla y Gonvarri Nitra celebran un gran logro en materia de seguridad y salud ¡más de un año sin accidentes con baja!.

Es el compromiso diario de todos los trabajadores con el objetivo de ZERO ACCIDENTES, la formación, las iniciativas y las buenas prácticas en materia de seguridad y salud y la promoción de la cultura de Salud y Seguridad de Gonvarri en cada fábrica, contribuye a este ÉXITO.

Para celebrar este logro y la implicación diaria de los trabajadores, las fábricas realizaron distintas celebraciones en las que sortearon algunos detalles entre los empleados, lo conmemoraron con un menú especial y/o realizaron una foto conmemorativa representando los 365 días seguros.



Gonvarri Polonia











CULTURA **ASG** 







**ANEXOS** 

Personas

as | Seguridad y salud |

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad





# Formación y consulta

#### **Formación**

CONTENIDO 403-5

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

En 2022 se impartieron 54.622 horas de formación en Seguridad y Salud al personal propio. Cada empleado recibió una media de 10 horas de formación en Seguridad y Salud. Además, se han impartido casi 700 horas de formación a personal proveniente de Empresas de Trabajo Temporal y Subcontratas, ya que este personal también ha de ser formado internamente conforme a las políticas corporativas.

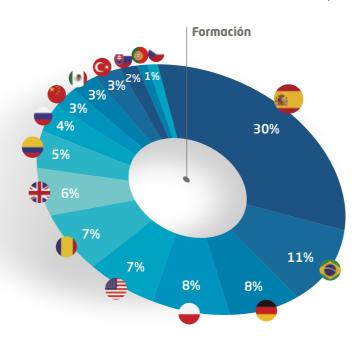
Hay que recordar que este es un aspecto básico en la gestión de la Seguridad en cuanto a que redunda en el conocimiento por su parte de todos los riesgos y normas aplicables en su desempeño habitual pero asimismo también en la concienciación acerca de la importancia de este aspecto.

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 redunda 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



### Jornada de "Responsabilidades legales y jurídicas de los supervisores en Seguridad y Salud"

Gonvauto Barcelona y Gonvarri Barcelona impartieron 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.

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.







Contribución a la comunidad

Seguridad y salud | Clientes |



## Segunda jornada de Seguridad y Salud para directores regionales, gerentes y equipos de dirección de las plantas de España y Portugal

Los Directores Regionales, Gerentes y equipos de Dirección de las plantas de España y Portugal se reunieron en Madrid en otra Jornada monográfica de Seguridad y Salud para tratar de aplacar los niveles de siniestralidad laboral.

En esta reunión se incidió en la importancia de implantar las políticas, especificaciones técnicas y herramientas ya existentes lanzadas desde el Grupo para distintos aspectos y problemáticas planteados. Cada planta expuso los proyectos e iniciativas que están desarrollando sobre aspectos, entre otros:

- Sistemas efectivos de implantación total de la sistemática Lock Out – Tag Out (clave tanto en labores de mantenimiento preventivo y correctivo, como en Producción).
- Digitalización de herramientas de Seguridad y Salud.
- Control efectivo de las empresas externas y trabajadores temporales.
- Uso de CCTV con aplicación a la Seguridad y Salud y sus potenciales utilidades preventivas.
- Talleres de concienciación de ergonomía preventiva para educar en higiene postural.
- Sistemas de almacenamiento eficientes de paquetes de chapas aportados por la Dirección Regional de GMH.
- Grupos de Resolución de Problemas multidisciplinares. con participación de todas las partes involucradas para incidentes recurrentes o potencialmente peligrosos.



- Proyectos de mejora en líneas ya certificadas pero con riesgos residuales a cubrir, así como en lugares de trabajo, accesorios de elevación, etc. en general.
- Paseos quincenales pautados monotemáticos de Seguridad de Gerente en planta.
- Importancia de la señalización horizontal en las áreas de trabajo.

Destaca la importante participación de las plantas y el compromiso de tratar de transversalizar estas buenas prácticas a sus respectivos Sistemas de Gestión, transmitiendo la preocupación real, coherente y visible de los responsables de cada compañía en este campo.

Seguridad y salud | Clientes | Cadena de suministro | Eficiencia, digitalización e Innovación





### Jornadas sobre Seguridad y Salud de Gonvauto Iberia

En Gonvarri Portugal se celebraron unas Jornadas sobre Seguridad para la Dirección Regional de Gonvauto Iberia, donde participó todo el Equipo de Dirección de la División Regional, junto a los Responsables de Producción, Mantenimiento, Logística, Recursos Humanos y Prevención de las cuatro plantas de la división, además de algunos mandos intermedios de la anfitriona Gonvarri Portugal y del Jefe Corporativo de Seguridad y Salud.

En ella se trataron diversos temas y se analizaron los resultados de los indicadores 2021 y las nuevas iniciativas y las buenas prácticas. Además se presentaron proyectos en cada fábrica como el prouecto de Ergonomía Preventiva en Gonvauto Galicia; en Gonvauto Barcelona el proyecto de Seguridad en Almacenes, incluyendo el GRP sobre caída de paquetes; en Gonvauto Navarra el desarrollo de Apps u herramientas de Digitalización en materia de Seguridad y, por último, en Gonvarri Portugal algunas de las acciones del Plan de Reducción de la Siniestralidad.

Finalmente, se llevó a cabo una actividad consistente en un Chasina Risk en la Línea Longitudinal 6, de la que se extrajeron un importante número de acciones que contribuirán a la mejora de la seguridad y se impartió, por parte de una consultora de reconocido prestigio, una interesante jornada de concienciación y motivación utilizando herramientas de neurociencia con el objetivo de construir una cultura proactiva de seguridad en la compañía.



### Comunicación, consulta y participación

Leading the Change pone a disposición de todas las plantas un grupo específico de Seguridad y Salud al que se han adherido casi 500 personas del Grupo. En este Grupo se hace difusión de, entre otros:

- Políticas, Especificaciones Técnicas, documentación de apoyo, 600 comunicados de accidente e incidente, contenidos de acciones formativas obligatorias, informes semestrales de desempeño global y comparativo entre plantas, Safety Tips, Manuales de uso de herramientas, etc.
- Blog informativo en el que semanalmente se hacen dos entradas informativas de interés desde un punto de vista de Seguridad y Salud sobre temas variados, fundamentalmente dirigidos a los distintos Coordinadores de las compañías.

Paralelamente a este grupo que funciona a modo de repositorio documental y tablón informativo, se dispone de un canal en Micorosft Stream (Gonvarri Safety Videos) en el que se depositan grabaciones de sucesos de interés (accidentes, eventos, buenas prácticas, etc.).

Semanalmente se efectúa un Comunicado de Accidente o Incidente en el que se publican acontecimientos de interés preventivo sucedidos en el ámbito del Grupo o externo y que han de ser considerados como sucesos que es factible que suceden u que, por tanto, hay que prevenir, por lo que en dicho Comunicado se expresan las mejores prácticas establecidas desde corporativo para eliminar dichos riesgos en su origen desde un punto de vista técnico (cambios e innovaciones en equipos o áreas o instalaciones que suelen requerir inversiones) o de gestión (instrucciones de seguridad, métodos de trabajo, etc.).

Aparte de estas herramientas, existen otras herramientas en las que se fomenta esta consulta y participación de los trabajadores tales como los Top 5 diarios (los cuales comienzan con una comunicación bidireccional hacia y desde los empleados de

aspectos informativos de interés sobre Seguridad), las Ideas de Mejora en Seguridad y/o Ergonomía (que son propuestas por los empleados y analizadas, aprobadas, implantadas y premiadas en su caso por Comités específicos), Safety Steward (implantado en muchas plantas de la Dirección Regional de Europe & Américas), etc.

Los Foros de debate con los representantes legales de los trabajadores están constituido por los Delegados de Prevención en España 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):

País	Representantes
Alemania	21
Argentina	7
Brasil	55
China	40
Colombia	8
Dinamarca	2
España	55
EEUU	2
Eslovaquia	11

País	Repres.
Holanda	2
México	8
Polonia	7
Portugal	8
R.U.	40
Rep. Checa	6
Rumanía	8
Rusia	6
Turquía	18
TOTAL	292













Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Contribución a la comunidad

# Clientes



# **S** 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 eauipos comerciales especializados u 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.

#### Soluciones de 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 2022 ha continuado incrementándose el procesado de materiales para procesos de Hot Stamping 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 u OEMs.

La nueva línea de corte de laser 2D 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 OEMs y se han captado interesantes proyectos tanto de acero como de aluminio gracias a la flexibilidad que ofrece esta tecnología para nuestros clientes.

#### Soluciones de Industria

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

Se ha consolidado durante 2022 el negocio en Industria en Reino Unido y está avanzando también el proyecto para Polonia. En 2022 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 en España y Portugal.
- Se han disgregado en todas las compañías de Iberia las ventas Industria en una parte Spot y otra de programas con el fin de segmentar mejor los distintos tipos de clientes de este área.
- 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 u logística.
- Creación de departamentos comerciales más especializados en los clientes de Industria.
- Completa implementación en España de canales de venta on-line vía market place u portal propio online para el sector de la Distribución.

En Industria se mantiene 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.









Seguridad y salud | Clientes | Cadena de suministro | Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad

### 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



Gonvarri Material Handling entregó los premios "Top Sales Award 2022" con el que la empresa reconoce a los mejores comerciales de la fuerza de ventas en GMH en Finlandia por tener el reconocimiento "Mejor País GMH del año".





cobertura a nivel global a través de las reconocidas marcas Dexion, Constructor, Kasten, Stålteknik y Kredit.

GMH reúne todas las fases del proceso, que incluyen: planificación, producción, distribución e instalación de estantes, así como un servicio postventa. Todo ello, a través de una notable capacidad de servicio, que 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.







Personas

Seguridad y salud

Clientes | Cadena de suministro

Contribución a la comunidad

### 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 16GW de proyectos en un ámbito global habiendo alcanzado hitos como convertirse en el suministrador líder de seguidores en Europa en 2019, haber suministrado el proyecto fotovoltaico más grande del continente hasta la fecha o ser premiado como mejor fabricante de equipos principales por parte de IBERDROLA en 2022.

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 Gonvarri 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, Gonvarri 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. Dentro de esta selección de clientes, Gonvarri Solar Steel prioriza sus recursos agrupando a los clientes en una matriz con las siguientes categorías de relevancia: Prioritarios, Importantes e Intermedios.

En la actividad de Gonvarri 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, plataforma de servicio postventa SmarTCare, etc.

Como respuesta a la globalización de su sector, Gonvarri 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 redunda en una ventaja competitiva clara que aporta una gran flexibilidad y compromiso en plazos, permaneciendo el Know-How de producto y proceso en Gonvarri Solar Steel.

Derivado de la pandemia, en 2021 también se pospusieron, redujeron o cancelaron numerosos eventos presenciales, foros y ferias, en los que ha venido participando regularmente como expositor, no obstante, Gonvarri Solar Steel 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 u empresas colaboradoras del sector, Gonvarri Solar Steel ha Liderado Webinars técnicos de ámbito específico de su segmento en el sector o generalistas como la gestión de la cadena de suministro en entornos volátiles, 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 Gonvarri 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.







Personas

Seguridad y salud

Clientes Cadena de suministro Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad

#### Soluciones de Tubos de Precisión

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

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

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

Un claro ejemplo es la mejorar 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.

Actualmente estamos trabajando cooperando de forma más estrecha con clientes industria general donde estamos intentando aplicar todas las innovaciones logradas en la automoción.

Además de ello trabajamos en reforzar la cercanía con el cliente mediante un servicio logístico cada vez más personalizado y una atención optima en Supply Chain.



#### Soluciones en Road Steel

En Road Steel, desarrollamos, proyectamos, fabricamos, instalamos y elaboramos proyectos de ingeniería relacionados con la protección adecuada de los márgenes de las carreteras, 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 sistemas de contención, siendo su catálogo uno de los más completos del mercado. Como principales logros del año cabe destacar los siguientes:

- Desarrollo de sistema de contención N2UJ2
- Desarrollo de sistema de contención H1UJ3.
- Desarrollo de sistema de contención H4b.
- Desarrollo de sistema de contención N2W6 chocado por la parte contraria.
- Desarrollo de sistema H1W3 con anclaje en asfalto







Seguridad y salud | Clientes | Cadena de suministro | Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad

#### Soluciones Laser

El negocio de Laser tiene como objetivo dar una respuesta de calidad a las necesidades del sector metalúrgico ofreciendo principalmente servicio de corte por láser 3D procesando material de la estampación en caliente y en frío. También ofrecemos otros servicios como el corte láser 2D, metrología y escáner 3D, realización de prototipos, así como soldadura 2 y 3D.

Realizamos cortes en metales por láser de gran calidad, con un peso mínimo y una resistencia máxima. Esta calidad y precisión en el corte por láser hace que las tareas posteriores de mecanizado y trabajado de las piezas sean perfectas, significado para el clientes un importante ahorro de horas de trabajo, gran precisión, eficiencia y un producto de gran calidad.

Además, los centros de corte por láser, nos permiten un alto ritmo de trabajo y una gran diversidad de tipos de corte, ofreciendo una garantía de rapidez y calidad de todos los trabajos, ofreciendo al cliente el mejor servicio de corte de estampaciones en frío y caliente, en chapas de cualquier tipo de acero y aluminio, entre otros, dependiendo de sus necesidades.



#### Soluciones Electromovilidad

Esta nueva división está enfocada a la meiora de la calidad de vida en términos de confort y movilidad ecológica, desarrollando soluciones innovadoras y tecnológicamente avanzadas, que permiten incorporar al mercado componentes para motores híbridos y eléctricos altamente eficientes destinados a la movilidad sostenible u otras aplicaciones industriales, ayudando por tanto a proteger el medio ambiente.

Hidria (www.hidria.com) es uno de los lideres europeos en el segmento de fabricación de rótor y estátor para motores híbridos y eléctricos y otras aplicaciones industriales, operando en instalaciones de última generación en Eslovenia, Alemania, Hungría y China. El pasado año se anunció la construcción de una nueva planta de producción dedicada exclusivamente a la fabricación de componentes de motores eléctricos para electromovilidad en su Centro Tecnológico para Vehículos Híbridos y Eléctricos en Spodnja Idrija, Eslovenia, que servirá para fortalecer su papel de líder en este segmento.

Además de su posición de liderazao en la fabricación de rótor y estátor, Hidria produce piezas de aluminio inyectado a alta presión para sistemas de dirección de vehículos y motores de tracción, bastidores de acero y aluminio para motocicletas, motores eléctricos para aplicaciones industriales, turbinas u ventiladores con control electrónico y es líder global en sistemas de arranque en frío para motores de combustión interna, ayudando a la mejora del medioambiente reduciendo emisiones nocivas.

Finalmente, destacar que el éxito de Hidria está basado en un grupo superior a 2.000 personas plenamente implicadas en las diferentes compañías, distribuidas en 5 unidades de negocio y 2 centros de competencia, en los cuatro países en los que opera.









Clientes Cadena de suministro

Contribución a la comunidad



# 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.

#### Gonvarri Solar Steel

Gonvarri 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 Gonyarri 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. Conclusiones:

- El promedio acumulado es de 3.8 sobre 5 (objetivo notable > 3.5), lo que supone un promedio próximo a "bastante satisfecho"
- Todos los clientes PRIORITARIOS nos aprueban: promedio de 3.8 (> 3.5) y todos los clientes Importantes nos aprueban: promedio de 3.6 (>3.5)
- Las características mejor valoradas (> 4.0 "bastante satisfecho") son: Servicio Comercial (4.3), Calidad del servicio (4.1) y Apoyo Técnico (4.0) "Gran orientación técnico comercial de los departamentos cara a cliente".



- La característica peor valorada es el Precio de Producto, que aprueba pero no llega al objetivo (3.3 < 3.5). Se considera una valoración normal, dado que el grueso de las respuestas de cliente vienen de departamento de compras y el sector solar sufre una notable presión de bajada de precios.
- El promedio de las características valoradas están en el cuartil alto de valoración (2.7 sobre 3). Es normal ya que son los criterios clave de las relaciones con el cliente.
- Las más relevantes (Importancia >2.7) son: Precio producto (satisfacción 3.3), Calidad producto (3.8), Apoyo técnico (4.0), Plazos de entrega (3.6). Todas ellas aprueban (satisfacción > 3) y en todas se supera el notable (> 3.5), salvo en precio producto.

En base a los comentarios proporcionados por los clientes se identifica claramente como área de mejora la agilidad en el proceso de negociación contractual y remisión de la documentación legal asociada. En relación a esta cuestión se han incorporado medidas como la depuración del proceso de revisión contractual así como la incorporación de una figura de Contract Manager, puesto cubierto por una nueva contratación.

### Gonvarri Material Handling

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 65 clientes, con una valoración media de 4,5 sobre 5. El objetivo de la compañía es obtener una valoración mínima de 4,2.



### Industria u auto

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

Durante 2022 ha sido un éxito la implantación del 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.













Persono

Seguridad y salud

Cliente

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad







# Cadena de suministro

CONTENIDO 2-6

Gonvarri Industries es una empresa con presencia en 24 países. Por ello, su cadena de suministro es también global. El proceso de compras se realiza de forma diferenciada en función del tipo y volumen de compra, en tres niveles:

- Compras Siderúrgicas: engloban las compras de acero y aluminio en todo el mundo. Las compras se realizan con proveedores tipo mayoristas, traiders (intermediarios) o spot, adaptándose a los diferentes modelos de negocios demandados por los clientes.
  - Las relaciones con los proveedores siderúrgicos pueden son contractuales y en su mayoría son a medio y largo plazo, para asegurar y responder a las necesidades más exigentes de las cadenas de suministro.
- Compras No Siderúrgicas: engloban las compras de equipos y maquinaria, productos para el proceso productivo, suministros de energía, servicios de limpieza y mantenimiento, consultoría, logística y transporte, etc. Las compras se realizan en mayoría con proveedores mayoristas, de servicios y fabricantes de otras materias primas.
  - El número de proveedores es variable, pero destacan los proveedores de transporte, energía, zinc y empresas de trabajo temporal que suponen en torno al 85% del total. Las relaciones con los proveedores no siderúrgicos son en su mayoría contractuales a medio y largo plazo.

Compras locales: donde se incluyen las compras menores realizadas en cada fábrica (no centralizadas), con proveedores locales y de proximidad. En este ámbito se incluyen servicios de mantenimiento, materia prima de oficina, catering, etc. Estas compras son las más relevantes en número, pero las de menor importe.

En volumen y precio destacan las compras siderúrgicas. Por sus características, la siderurgia se considera "industria pesada", con altos costes fijos, un impacto importante en la generación de empleo cualificado y un alto impacto ambiental, tanto en el uso y consumo de recursos naturales, como en las emisiones a la atmósfera, principalmente CO<sub>2</sub>, donde se considera responsable del 7% de las emisiones mundiales.

En la actualidad destacan sus altas inversiones en tecnología y fuentes renovables, para producir en un futuro no muy lejano el denominado "Green Steel" y reducir notablemente su impacto.

A continuación se resume la gestión realizada en compras en materia de sostenibilidad











Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunida







# **Sompras siderúrgicas**

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

Este proceso comprende no sólo una visión de las compras en sentido estricto, sino que presenta una visión más amplia de su función, conceptualizando la definición de reglas y buenas prácticas en los 5 grandes subprocesos en interacción continua. Este año destaca la renovación del "Código Ético de Proveedores" aprobado el 12 de diciembre de 2022, con el objetivo de adecuarlo a las nuevas demandas de mercado y de los grupos de interés, principalmente clientes, resumida en cuatro líneas.

- Derechos humanos y normas laborales
- Ética, transparencia y cumplimiento
- Protección del medio ambiente
- Compras responsables

Con ello, Gonvarri Industries requiere a sus proveedores que cumplan con todas sus obligaciones, con unos estándares en cumplimiento normativo en todos los ámbitos, salud y seguridad, derechos humanos, cumplimiento de sanciones comerciales, lucha contra la corrupción y protección del medioambiente, entre otros. Estos criterios son decisivos para la selección de un nuevo proveedor, así como el mantenimiento y retención de un proveedor existente. Por ello, impulsamos a nuestros proveedores a colaborar para que conjuntamente desarrollemos mejoras en la gestión de estos ámbitos, además de promover estos estándares a través de sus propias cadenas de suministro.

Asimismo, en la web de Gonvarri Industries, se recoge la "**Política Corporativa de Minerales Conflictivos**", también aplicable a los proveedores de Gonvarri.

Como parte de este proceso, Gonvarri dispone de un cuestionario 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.

El **Código Ético y de Conducta de Proveedores** se envía a todos los proveedores (100%). La información sobre su envío, recepción y firma o aceptación están adecuadamente monitorizados y archivados. La nueva versión se enviará durante el ejercicio 2023.

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.











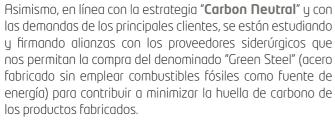
Seguridad y salud

Cadena de suministro

Contribución a la comunidad



# Compras no siderúrgicas



En la actualizad, solo un número muy reducido de siderúrgicas son capaces de suministrar acero verde. Sin embargo, en sus planes estratégicos están previstas importantes inversiones, planes y desarrollos tecnológicos que permitan una importante capacidad de producción de este tipo de acero.

Por ello, Gonvarri Industries incrementará este tipo de alianzas acorde a la evolución del mercado y la posibilidad de suministrar grandes volúmenes de acero verde.



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, transparente y objetivo, así como la aplicación una metodología especifica 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 u protección del medioambiente, entre otros. Además, les invitamos a colaborar para el desarrollo conjunto de mejoras en la gestión de estos ámbitos. Aquellos proveedores que superen un determinado límite de facturación deberán cumplimentar el Cuestionario de Responsabilidad Social Corporativa de Gonvarri en el que se recogen cuestiones relativas a estos asuntos.

Asimismo, aquellos proveedores que suministren productos u/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), de



Por último, cabe destacar la activa participación del área de Compras no Siderúrgicas en la firma de contratos PPA para el suministro de electricidad a largo plazo en diferentes países en los que Gonvarri está implantado, 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.

#### CONTENIDO 2-6

No se ha producido cambios en la cadena de suministro.













Personas

Seguridad y salud

Clientes Cadena de suministro

r**o** Eficiencia,

ovación Cor

Contribución a la comunidad









# Gasto en proveedores locales

CONTENIDO 204-1

En 2022 el gasto en total proveedores ascendió a 5.855.547 miles de euros, de los cuales el 67% (3.943.909 miles de euros) corresponde a proveedores locales.

País (euros)	Proveedores Locales	Proveedores No Locales	Total	Porcentaje proveedores locales
Alemania	374.196.654	267.169.096	641.365.750	58%
Argentina	20.927.591	59.021.213	79.948.804	26%
Bélgica	6.321.408	3.391.019	9.712.427	65%
Brasil	20.701.338	5.592.791	26.294.129	79%
China	285.532	16.576	302.108	95%
Dinamarca	4.137.580	11.970.239	16.107.819	26%
Sslovaquia 👣	312.749.051	129.931.908	442.680.959	71%
España	2.425.120.105	475.948.559	2.901.068.664	84%
Estados Unidos	268.768.328	5.424.056	274.192.384	98%
Finlandia 👇	10.428.000	15.896.000	26.324.000	40%
Holanda	6.134.495	18.041.583	24.176.078	25%
Hungria	2.574.635	7.829.897	10.404.532	25%
(*) México	109.795.353	340.164.507	449.959.860	24%
🔑 Norvega	3.719.824	9.265.581	12.985.405	29%
Polonia	34.233.563	209.214.698	243.448.261	14%
Portugal	99.643.417	120.016.913	219.660.330	45%
Reino Unido	32.080.656	55.900.928	87.981.584	36%
República Checa	55.186	111.006	166.192	33%
Rumania	44.031.330	11.773.102	55.804.432	79%
<b>R</b> usia	31.019.815	1.464.685	32.484.500	95%
🐤 Suecia	32.056.338	17.523.569	49.579.907	65%
🗘 Suiza	5.927.770	8.437.862	14.365.631	41%
Turquía	27.870.372	6.327.002	34.197.374	81%
Colombia	71.130.846	131.205.351	202.336.197	35%
TOTAL	3.943.909.185	1.911.638.143	5.855.547.327	67%

### Solar Steel, proveedor del año

Gonvarri Solar Steel fue galardonada en los premios "**Proveedor del año**" de Iberdrola para España, en concreto, obtuvo el premio "Proveedor de equipos del Año 2022".

El reconocimiento es parte de la apuesta de Iberdrola por la industria nacional y en concreto su confianza en el trabajo realizado por todo el equipo de Solar Steel no solo durante este año, sino también durante los anteriores, en un sector tan competitivo como es el de las renovables. En concreto, Iberdrola nos reconoce como proveedor que "presta un gran apoyo en diversos proyectos claves para Iberdrola mostrando flexibilidad, calidad de servicio, equipos fiables y precio competitivo en el ámbito de las energías renovables".





# Creación de valor: Eficiencia, digitalización e Innovación



# Senhancing Progress Tour

Enhancing Progress Tour es un evento presencial e itinerante que está recorriendo las fábricas y oficinas de Gonvarri por todo el mundo. Hasta el momento se han realizado 14 etapas en 6 países diferentes (España, Reino Unido, Estados Unidos, México y Colombia) y al que han asistido más de 1.700 profesionales, tanto personal de fábrica como de oficina.

El evento Enhancing Progress Tour de Gonvarri Industries tiene el fin de trasladar los objetivos del Plan Estratégico 22-24 y los elementos del Modelo de Gestión Drive cuyas prioridades son Sostenibilidad, Eficiencia, Personas e Innovación.

Los participantes de este evento han podido asistir a diferentes sesiones informativas y participativas, como el Drive Day, que ayuda a comprender los objetivos del Plan Estratégico 2022/2024 y los elementos del modelo de gestión Drive. Las sesiones del Drive Day se centran en temáticas tales como: Plan estratégico 22-24, Business Technology/ Compliance / Safety, Eficiencia, Innovación, Sostenibilidad y People.

Además del Drive Day, se organizan sesiones específicas de Digital Workplace, Carbon Neutral, App Móvil y Makers para potenciar cada uno de estos proyectos entre los profesionales de las fábricas que se visitan.

Este evento es una manera de mejorar y promover una cultura corporativa común, ya que trata de hacer llegar a todos los profesionales de Gonvarri los valores y los objetivos de la empresa, con el objetivo de mejorar su motivación y su orgullo de pertenencia.











Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



#### **Carbon Neutral**

Cada Enhancing Progress Tour cuenta con sesiones específicas relativas al proyecto Carbon Neutral de la compañía. Estas sesiones, de 90 minutos cada una, buscan sensibilizar a los asistentes sobre la problemática del cambio climático, su impacto en el sector privado y la respuesta que la compañía da, a través del Plan Carbon Neutral, a este reto global.

Desde Gonvarri, la estrategia Carbon Neutral se trabaja en planos diferentes: gobernanza, medición de la huella de carbono, definición e implantación de iniciativas de reducción de emisiones, herramientas de seguimiento, información a partes interesadas, etc. En el Enhancing Progress Tour se busca avanzar en el plano de la formación y capacitación de los empleados en materia de cambio climático, un elemento fundamental en la estrategia Carbon Neutral de la Compañía.

En cada uno de los eventos, se ha buscado maximizar el número de personas que reciben esta formación, llegando incluso a formar a todo el personal en fábricas como: Gonvarri Burgos, Gonvarri Barcelona, Gonvarri Tarragona o Gonvauto Barcelona.

Hacer partícipe al máximo número de empleados en estas sesiones, donde se transmite el sentido del Plan Carbon Neutral, permite a la compañía dar un salto cuantitativo muy importante a la hora de avanzar en el cumplimiento de los objetivos de reducción de emisiones; unos ambiciosos objetivos a 2030 que buscan reducir las emisiones directas a la mitad y que necesitarán de la colaboración e impulso de todos los empleados de Gonvarri Industries.





Imagen de una sesión Carbon Neutral en la fábrica de Gonvarri Burgos.



Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



# © 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. Estas herramientas potenciaron la digitalización y la conectividad entre empleados y ayudaron a resolver las dificultas de reunirse y desplazarse para adaptarse a las nuevas circunstancias derivadas de la pandemia, para continuar avanzando en el proyecto de digitalización.

En 2021, se creó un área específica dentro de la organización "Digital Workplace", 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).

En este marco, en 2021 y 2022 se realizaron diversas actuaciones como:

#### 1 Telefonía móvil corporativa

Realizando cambios de procedimiento, ajustes en las tarifas, soluciones alternativas para conectividad en itinerancia y recomendaciones de uso a los usuarios. Esto ha supuesto un uso más eficiente del móvil, con el correspondiente ahorro en la telefonía móvil corporativa.

#### 2 Salas de Reuniones Teams

Cubriendo así un nuevo escenario donde las reuniones hibridas (presenciales y en remoto) toman cada vez más fuerza, homologando el equipamiento y las configuraciones Teams para poder evolucionar las soluciones actuales.

#### 3 Soporte Remoto

Se han realizado iniciativas de Soporte Remoto con dispositivos HoloLens de uso industrial, para poder realizar de forma virtual auditorías, inspecciones, etc.

#### 4 Adopción y Formación Office 365

Concluido en 2021, en 2022 se ha completado la adopción y formación de TODAS las divisiones, incluyendo aquellas cuya integración tecnológica estaba pendiente, consiguiendo así incrementar el número de usuarios y también las capacidades de colaboración en el grupo.

#### 5 Gestión de la Documentación en SharePoint

Se incrementó significativamente el movimiento de documentos desde los servidores locales a sitios SharePoint, aprovechando las ventajas colaborativas y de deslocalización. La mayoría de los movimientos se han realizado de forma natural, aunque también se desarrolló algún proyecto específico su impulso.

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

- un sitio de SharePoint multidioma para poder consultar la documentación, optimizado también para su uso en móvil
- flujos para las aprobaciones, revisiones y publicaciones de los documentos, permitiendo su gestión y configuración por el área de SGI.

#### 6 Gobernanza de Power Platform

Para llevar la digitalización a otro nivel, en 2021 y 2022 se establecieron las bases para iniciar proyectos específicos de automatización que tengan impacto directo en el negocio. Para ello, se implantó la Gobernanza de "Power Platform", dando soporte a los nuevos proyectos de Gestión de Telefonía, Gestión de Viajes, Digital Supervisor 0365, etc.













Seguridad y salud Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



### 7 Creación de aplicaciones low-code mediante Power Platform

Con las bases asentadas, en 2022 han visto la luz varias aplicaciones creadas sobre esta tecnología (Power Apps + Power Automate), que han demostrado que con facilidad y sencillez son capaces de dar respuesta a adecuada al negocio de forma rápida y eficaz, siendo en algunos casos mejor alternativa que herramientas comerciales. Algunos casos destacables de aplicaciones implantadas para cubrir necesidades de última milla son:

- "Gontravel": para la gestión de los gastos de viajes, facilitando las solitudes (sobre todo en movilidad) y automatizando la conciliación de todos los movimientos, lo que supone un notable ahorro de costes y tiempo.
- "Mi móvil": que permite gestionar la telefonía móvil corporativa, automatizando el ciclo de vida de las reparaciones de terminales, compras de dispositivos, activaciones y modificaciones de bonos nacionales y de gestión del roaming de datos internacionales. Todo ello facilita una gestión muy detallada, ya que la aplicación resuelve de forma automática la mayoría de las peticiones.
- "Supervisor Digital en 0365": con un conjunto de aplicaciones para uso en las plantas, que de forma muy sencilla resuelven la captura de datos principalmente en materia de inspecciones, seguridad, validaciones, etc. adaptadas al sistema de funcionamiento interno (SGI). Esto permiten un ahorro muy significativo en tiempo y disponer de la información y los datos en tiempo real, para la toma de decisiones. Este proceso está ua implantado en 8 plantas u su plan de despliegue continúa durante el 2023.

### 8 Comunidad de creadores de aplicaciones -Proyecto Makers:

Demostradas las capacidades de las herramientas low-code y con el objetivo de "democratizar" su uso en toda la organización, se fomenta la identificación de "makers" o creadores de aplicaciones por parte de cualquier usuario (no solo técnicos), al no requerir conocimientos de programación.

Estos "makers" son formados en el uso de estas herramientas y dotados de todo el material y medios necesarios, pasando a formar parte de una comunidad creciente para compartir novedades, soluciones, e inquietudes, desarrollando nuevas aplicaciones más sencillas y eficientes.

Destacar el hilo seguido en este proyecto en el "Hackathon" realizado en noviembre 2022 en Barcelona, donde 5 equipos de 5-6 "makers" desarrollaron pruebas de concepto, dando respuesta a las necesidades identificadas. Parte de dichas soluciones tienen continuidad en 2023.

#### 9 Otras iniciativas en 2023:

Para continuar mejorando u extendiendo el uso de las herramientas de Digital Workplace, en 2023 se prevé desarrollar nuevas actividades, destacando:

- Mejora y optimización de los servicios de impresión
- Mejora de las capacidades de gestión y comunicación de la intranet, evolucionando a un modelo más robusto u escalable, manteniendo el foco en la movilidad
- Gobernanza y optimización de la información (SharePoint y Teams)
- ChatBot aprovechando las capacidades de la IA para facilitar información de interés por diversos canales, entre ellos Teams.

Y como no, siempre destacando al formación continua a los empleados, para así sacar el máximo partido posible a todas las capacidades de las herramientas Digital Workplace.

Finalmente, concluir que el ejercicio 2022 ha sido un ejercicio de consolidación de las herramientas de 0365 y de Power Platform, siguiendo el Plan Digital Workplace 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.



Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



# **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 Pan Estratégico 2019-2021 de Gonvarri Industries, 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 de Gonvarri.

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

### Mecanismos de control: la Auditoria Integrada SGI

Aunque prácticamente 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 llevó 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 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).

#### SGI Audit

					Last A	udit			1	- 1	Previous	Rudit			1 15	V	oriotic	in .	
Region	Ronk	Site	Date	GLOBE	HE	8	/6	do	Date	GOS	15	1	6	de	GG	St. A.	1	6	4
Gonvauto Iberia	1	Golicia	25-04-22	80,8%	76,0%	68.5N	79,6%	73.7%	26-04-21	79.1%	76,0%	86,0%	77,9%	70,3%	+1.7	+0.1	+2,4	+1,8	+3,4
Europe	2	Barcelona	25-04-22	73,4%	75.8%	85,2%	65,2%	56,8%	19-04-21	67,1%	73.7%	81,1%	55,8%	47.3%	+6,3	+2.1	+4.0	+9,4	+9,5
Europe	3	Polsko	14-03-22	72,0%	69,2%	85,1%	59,3%	61.7%	08-03-21	68,6%	65,1%	76,6%	68,5%	59,5%	+3,4	+4,2	+8,5	+0,9	+2.2
Europe	4	Kaluga	23-05-22	69,4%	61,7%	63,2%	79,0%	67,6%	24-05-21	62,8%	60,8%	63,2%	68,0%	50,1%	+6,5	+0,9	-0,0	+11.0	+17,5
Gonvauto Iberia	5	Nevarre	23-05-22	68,9%	59,7%	82.5%	66,2%	72.4%	24-05-21	69.7%	62.0%	81,9%	66,2%	65,3%	+0.9	-2,3	+0.6	-0.0	+7.1
Europe	6	Volencia	14-03-22	67,3%	65,8%	80.0%	62,9%	63.8%	29-03-21	62,6%	63,6%	73,4%	57,6%	58.0%	+4,7	+3,2	+6,6	+5,3	+5,8
Convauto Iberia	7	Portugol	07-03-22	66,5%	65,4%	85.1%	58,2%	54.6%	01-02-21	63,6%	66,0%	83,7%	49,3%	42.7%	+2,9	0,6	+1.4	+8,9	+11.9
Europe	8	Burgos	09-05-22	66,2%	61,3%	85,7%	55,4%	55,5%	10-05-21	63,8%	61,6%	82,1%	51,9%	52,5%	+2,4	-0,3	+3,6	+3,4	+3,0
DAFTA	9	Pueblo	10-10-22	64.3%	76.1%	75.7%	57,3%	51.2%	08-11-21	60,9%	68,8%	75,6%	\$3,4%	46,8%	+3,4	+7,3	+0.1	+3.8	+4.5
Europe	10	Torrogona	30-05-22	63,6%	61.7%	85.0%	49,9%	48,0%	31-05-21	61,8%	60,1%	82,5%	46,6%	43.5%	+1,7	+1.6	+2.5	+3.3	+4.5
Gonvauta Iberia	11	Ganvauto Barcelona	21-03-22	62,5%	61,2%	75,8%	58,0%	53,9%	22-03-21	60,3%	65,9%	72,3%	55,0%	44,0%	+2,2	4,7	+3,5	+3.1	+9,9
Metal Structures	12	Colombia	13-06-22	60,9%	70,6%	76,5%	48,8%	41,8%	31-05-21	53,0%	69.1%	62,6%	39.2%	35.2%	+8,0	+1,5	+13.9	+9.6	+5,6
Europe	13	Popes Lone	05-10-22	58,8%	64.3%	65,7%	57,8%	44,8%	11-10-21	50,9%	53,5%	53,3%	53,1%	37,3%	+7,9	+10,8	+12,5	+4,7	+7,5
Europe	14	Bridge Street	03-10-22	58,3%	61.2%	66.0%	58,5%	48.0%	11-10-21	50.7%	50.9%	53,8%	53.9%	42.5%	+7,6	+10,3	+12,2	+4,6	+5.5
Europe	15	Union Street	28-09-22	56,6%	59,4%	62.1%	58,2%	43,4%	11-10-21	50,2%	53.2%	50,4%	53.7%	39.2%	+6,4	+6,2	+11.7	+4,6	+4,2
Europe	16	Newton Rycliffe	26-09-22	56,3%	57,0%	63,1%	57,8%	45,1%	04-10-21	50,6%	52,4%	52,9%	53,8%	41,0%	+5,6	+4,5	+10,2	+3.9	+4.1
Metal Structures	17	Gonvauto Asturias	21-03-22	53,9%	41,3%	60,0%	55,2%	66,8%	22-03-21	55,1%	26,5%	59,7%	64.0%	61.9%	-1.1	+14,8	+0,3	-8,8	+4,9
LATAM	18	Poronó	12-09-22	52,6%	50,8%	75,3%	43.2%	18.8%	24-12-21	54,9%	54.4%	71,8%	46,6%	28,3%	-2.2	-3.6	+3.6	-3,4	-9.5
Metal Structures	19	Hioso	21-03-22	50,9%	36,1%	60,0%	53,6%	54.1%	22-03-21	48.2%	24,8%	52,3%	58.9%	51,3%	+2,7	+11,4	+7.7	-5.3	+2.8
LATAM	20	Compinas	07-11-22	49,3%	43.5%	65.1%	45,2%	23,4%	06-12-21	47,0%	47,3%	62,7%	41,0%	16,1%	+2,4	-3,9	+2.5	+4.2	+7,4
Europe	21	Thüringen	25-04-22	48,6%	45,4%	69.0%	41,7%	25,5%	12-03-21	43,2%	43,4%	59,6%	37.7%	20,8%	+5,4	+2,0	+9.5	+4.0	+4,5
Europe	22	Nitro	20-06-22	47,4%	44.6%	74,5%	38,1%	10.8%	21-06-21	35,3%	33,5%	60,7%	26,8%	7.2%	+12,1	+11,2	+13.7	+11.3	*3,6
LATAM	23	Regenting	27-06-22	47,2%	45.0%	62,9%	43,2%	33,3%	06-09-21	56.8%	68.1%	77,5%	39.5%	40,6%	-9.7	-23,1	-14.6	+3.6	-7.3
Precision Tubes	24	Flinse	14-11-22	31,6%	17,1%	43.2%	36,1%	15,6%	14-06-21	22,6%	11,4%	19,7%	32.9%	7,7%	+9.0	+5,8	+23.5	+3.2	-7,8
DAFTA	25	South Carolina	24-10-22	26,9%	18.1%	13,3%	41,7%	13.2%	06-12-21	26,0%	18,5%	12,8%	41,9%	16,4%	+0,9	-0,4	+0.5	-0,2	-3.2
Miscellaneous	26	GCF	03-05-22	25,4%	15,0%	22,6%	38,8%	4.1%	10-05-21	24,8%	17,9%	22,8%	34,0%	4,8%	+0,5	-2.9	-0.1	+4,8	-0.7
Metal Structures	27	Çepas	17-10-22	18,8%	20.9%	29,2%	14,4%	6.4%	23-11-21	17,4%	15,5%	23,1%	18,5%	9.6%	+1,4	+5.4	+6,2	-4.1	-3.2
		Total		55,5%	52.8%	66.7%	53,1%	42.8%		52.1%	50.5%	61,3%	49.8%	38.5%	+3.4	+2.3	+5.4	+3.2	+42













Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad





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, actualmente se fomentan las auditorías cruzadas dentro de una misma región, lo que fomenta la transversalización de las buenas prácticas y la homogeneización de los modos operativos.

La utilización masiva de nuevas tecnologías y herramienta (Teams, O365, Smart Glasses) ayudan a la realización de la auditoría y evitan viajes innecesarios.

El resultado del análisis es que el despliegue del Modelo SGI sigue avanzando (+3,4 puntos en 2022):

Para 2023 se ha revisado el referencial SGI, reduciendo el número de preguntas, centrándose más en los resultados y no tanto en la documentación, añadiendo los controles establecidos en los Procesos Clave. Esta nueva auditoría se completará en 2 fases:

- Fase 1: auditoría realizada por cada Compañía con auditores internos de la misma y/o de la Región/Corporativo para verificar todas las preguntas.
- Fase 2: auditoría realizada por auditores de la Región y/o Corporativo para verificar una selección aleatoria de preguntas por un **algoritmo** parametrizado en Sygris, además de preguntas seleccionadas por el Corporativo tras la revisión de los informes de la Fase 1 y las que a criterio del equipo auditor deban verificarse por el propio desarrollo de la auditoria.

#### 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, proponiendo cuando sea necesario acciones de mejora para alcanzar los objetivos establecidos.

De todas las herramientas SPG, las más importantes se centran en mejorar la implicación reforzando los canales de comunicación dentro de la organización. En el año 2022 se está volviendo a los datos de actividad prepandémicos, volviendo a poder realizar talleres y reuniones presenciales, que hacen estas actividades más eficientes:

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
GAPs trabajando bajo estándares SPG	368	417	467	537	521	527	513
Horas de formación SPG	20219	19069	24542	20508	14911	17897	16343
Talleres realizados (5S, trabajo estandarizado STDW, SMED, Value Stream Mapping, Total Productive Maintenance, Lean Office)	609	718	972	759	607	697	655
GRPs (Grupos de Resolución de Problemas) lanzados	265	243	279	246	177	233	212
ldeas de mejora emitidas	4240	3725	3869	3902	2922	4257	4144











Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



#### **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 2022 finalizó con 11 Procesos Clave liberados de los 16 inicialmente previstos, algunos de ellos fundamentales para la construcción del Template del Proyecto OneSAP, MES y GAM:

Tabla Procesos clave liberados:

KP01 Compra de Acero

KPO2 Gestión de Ofertas

KPO3 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

KP16 Notificaciones Operativas

En los últimos años 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 Excecution System)** por el que se está cambiando completamente el control de las operaciones y el interfaz con los trabajadores:



CULTURA **ASG** 







**ANEXOS** 

Personas

Seguridad y salud

Cliente

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad





Por otra parte, otro proyecto con gran recorrido es el desarrollo del **Rol del Supervisor**.

Para desarrollar este rol, se ha potenciado la realización de los **talleres de supervisores**, donde se observa el día a día del supervisor y se compara con su rol, detectando las mudas y proponiendo acciones de mejora que ayudan al supervisor a desarrollar correctamente su rol y sus labores diarias, ya sean acciones formativas, técnicas, etc.

Una parte de estas acciones ha sido el desarrollo del proyecto de innovación y movilidad denominado **Digital Supervisor**, que 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 las herramientas a disposición del supervisor (gestión de los PDCA, auditoría STDW, auditorías 5S, inspecciones H&S y MA, GRPs, acceso a ERP, Office, Outlook y Sharepoint) así como como el soporte en smartphone y tableta han sido testados en 8 compañías, obteniéndose los siguientes resultados:

- 1. Reducción mínima del 12,5 % 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.



También se han retomado las Escuelas de Supervisores, como la desarrollada en Galicia en octubre del 2022, donde participaron 16 supervisores de 13 plantas y donde se expusieron los avances de la compañía en todos aquellos puntos que afectan al trabajo del supervisor y se intercambiaron experiencias entre los participantes.



Los retos del SPG especificados en el plan estratégico 2022-2024 se pueden resumir en los siguientes:

- Trabajar por proyectos, utilizando una metodología que ayude al seguimiento y a la consecución de los objetivos.
- Continuar con el desarrollo del **rol del Supervisor**, como pieza clave de la compañía.
- Despliegue del sistema SPG en **nuevas compañías** (GMH, Flinsa, etc.).
- Continuar con la **digitalización** del sistema (ideas de mejora, validación de la polivalencia, etc.).
- Coordinación con **Innovación**, **Industria 4.0 y Dirección Técnica** en nuevos proyectos para agregar mayor valor.













Personas

Seguridad y salud

Cliente

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



# Innovación orientada a negocio

#### Innovación

### Modelo, Cultura, Producto, Proceso y Venture Capital

Las líneas estratégicas que han conformado las actividades de innovación durante el ejercicio han ido orientadas al desarrollo de conocimiento de mercado, especialmente en automoción y electromovilidad, así como a la definición del modelo de "Venture Corporate", el cual se irá implementando durante el período del actual Plan Estratégico.

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

#### Modelo de innovación

### El Market Intelligence como base para la definición de las prioridades de innovación

Dada la relevancia del mercado de automoción para el Grupo Gonvarri, se realizó un estudio sobre las tendencias de la **Electromovilidad**, que incluyen no sólo el posicionamiento del sector Auto, sino también el conocimiento del ecosistema de movilidad, que complementa la tradicional visión de los OEMs con la aparición de nuevos agentes que tendrán un papel relevante en la movilidad, como pueden ser los puntos de recarga eléctrica, sistemas de movilidad de última milla (patinetes, motos...) o infraestructuras disuasorias para reducir las emisiones en los centros de las ciudades.

Estas tendencias están alineadas con la política de diversificación de la Compañía, dentro de la cual se encuentra tomar nuevas posiciones en el mercado del vehículo eléctrico.

Orientado con esta visión, y con una clara vocación comercial, Gonvarri participó en la agrupación F3: Future: Fast Forward impulsada por Seat / Volkswagen, la cual fue adjudicataria de una iniciativa del PERTE VEC para el Vehículo Eléctrico y Conectado. Dentro de esta Agrupación empresarial, Gonvarri se ha comprometido con la digitalización y la sostenibilidad mediante proyectos de gemelo digital y de combustión de Hidrógeno.





Así mismo, dando respuestas a las nuevas necesidades de automoción, y sobre la base del conocimiento tecnológico de la fabricación de tubos de alta precisión, se impulsó la creación del Comité de Innovación de Tubos, con el objetivo de dar respuesta a los nuevos requerimientos de los clientes auto, y auspiciando el desarrollo de soluciones avanzadas tanto en materiales de altas prestaciones, como en la mejora incremental de las tecnologías de fabricación.



CULTURA **ASG** 







**ANEXOS** 

Personas

Seguridad y salud

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad





#### Cultura de innovación

La capacitación tecnológica y la apertura al talento externo como drivers del pensamiento innovativo

#### Innovación Abierta

Durante el año 2022 se han estudiado las diferentes tendencias de innovación abierta, analizando las herramientas que mejor se adaptan a la cultura de Gonvarri, con el objetivo de definir el "Modelo de Innovación Abierta" sobre el que desarrollar nuevas oportunidades de negocio y para dar la mejor respuesta a los retos internos del grupo.

Como resultado de dicho análisis se ha concluido que las tendencias más orientadas al Grupo son Venture Client y Venture Building.

A lo largo del próximo ejercicio se desarrollará un proyecto piloto de Venture Client, en el que se definirá un reto interno de Gonvarri y se abrirá a potenciales partners externos que den respuesta a dicho reto.

De igual modo, tras un análisis de potenciales líneas de negocio innovativas para el grupo, se comenzará un piloto de Venture Building, cuyo objetivo será desarrollar un proyecto empresarial desde el inicio que dé cobertura a una necesidad emergente en el mercado, con vocación de hacerlo crecer de forma orgánica.

Gonvarri MS R&D, el Centro de I+D de Gonvarri Metal Structures, lanza las Primas "Proof of Concept 2022" con IDEPA y la Universidad de Oviedo. Esta colaboración público-privada invita a los investigadores a presentar ideas originales para trasladar los resultados de sus logros científicos al sector industrial. Inteligencia artificial, gemelos digitales, drones, FPGAs, modelización estructural, herramientas genéticas... son algunas de las temáticas presentes en las propuestas. Tres grupos de investigación han sido seleccionados para realizar pruebas de concepto durante un año.

### Formación tecnológica

Durante el año 2022 se ha consolidado la herramienta de Formación on-line a través de Gonvarri Academu, permitiendo el acceso a formación on-line a un elevado número de alumnos internos, u permitiendo multiplicar el número de horas de formación de manera ágil, cómoda y flexible para los alumnos, tanto en cursos desarrollados en interno, como en formación externalizada de acceso multicanal.

También basado en tecnologías innovadoras, los webinars se han convertido en una herramienta básica de difusión de la estrategia de la compañía, y de vehículo transmisor de experiencias locales de forma transversal a todos los centros de trabajo del Grupo.

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.













Personas

Seguridad y salud Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad





## Innovación en producto

Los nuevos materiales permiten mejorar las propiedades de las principales aplicaciones industriales

#### Automoción

Como uno de los sectores de mayor dinamismo dentro del ámbito empresarial, el mundo auto demanda el desarrollo de nuevos materiales que confieran nuevas propiedades a los componentes de los nuevos vehículos, con las demandas clásicas de reducir peso u de aumentar la "reciclabilidad", a la para que se han de aumentar las propiedades de resistencia de dichos componentes.

Siguiendo esta senda, el Proyecto ACEFICORE, reconocido por CDTi como un proyecto de alto valor en I+D, ha avanzado durante el año 2022 en el desarrollo de una resina reciclable de altas propiedades destinada a fabricación de composites con SMC de fibra de vidrio.

Fruto de las nuevas tendencias en el mundo de las aplicaciones de tubo para chasis de Auto, el mercado ha marcado la necesidad de estudiar la incorporación de nuevas calidades de acero para los tubos de alta precisión, con el objetivo de ofrecer productos de mayor ductilidad como respuesta a las demandas de los clientes de Gonvarri. Para ello se ha planteado un proyecto de I+D para el empleo de materiales de menor espesor y propiedades mejoradas, en consorcio con el principal proveedor, y el principal cliente del Grupo, cubriendo gran parte de la cadena de valor.



lmagen de la pieza objetivo del prouecto ACEFICORE

#### Agro

Gonvarri AgroTech se especializa en agricultura intensiva y tecnologías aplicadas a la misma, con el objetivo de ofrecer soluciones a medida que permitan obtener los máximos rendimientos dentro del ámbito de la sostenibilidad y cubrir las necesidades de los clientes.

A través de la combinación de las tecnologías adecuadas, se materializan nuevas técnicas de cultivo y explotación, consiguiendo aumentar la producción por metro cuadrado y minimizando el uso de recursos.

#### Solar Steel

Los focos fundamentales de la innovación de Solar Steel son los nuevos diseños de estructuras para aligerar pesos manteniendo resistencia, reducir el número de elementos o facilitar los procesos de montaje en obra, entre otras mejoras, los algoritmos para maximizar la generación energética mediante inteligencia artificial y el desarrollo de herramientas propias para reducir el tiempo de respuesta al cliente.

### **Road Steel**

**Road Steel** trabaja continuamente en aumentar los estándares de seguridad en las barreras de carretera con el desarrollo de productos de altas prestaciones. La sensorización, la adaptación a los nuevos sistemas de movilidad, la sostenibilidad y la integración paisajística son otros campos de trabajo fundamentales en los desarrollos de ingeniería e I+D.











Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



La innovación y la sostenibilidad, combinados para la mejora de procesos

# El Hidrógeno como solución para la descarbonización

Tras analizar las posibilidades del Hidrógeno como vector energético para descarbonizar, se ha planteado el proyecto "GreenHY Barcelona".

Este piloto se ha conceptualizado para que, a partir de energía renovable, se genere Hidrógeno en un electrolizador, que alimentará de combustible a la caldera de vapor de la línea de electrozincado para ser mezclada con gas natural en su proceso de combustión.

# Fabricación aditiva, nuevos procesos orientados a mercado

Dentro del proceso de fabricación aditiva que se lleva a cabo en Addimen, durante el año 2022 se adquirió una máquina que desarrolla un nuevo proceso según la **tecnología SLS** (Selective Laser-Sintering).

La tecnología SLS emplea como material polímero en formato polvo de unas pocas micras de diámetro, que se va sinterizando capa a capa mediante la fusión con un cabezal laser. Esta nueva adquisición ha permitido diversificar el negocio para aplicaciones asequibles de bajas solicitaciones mecánicas, pero con libertad de diseño, y con el empleo de Poliamida como materia prima.

Basado en la tecnología SLS, se alcanzó un nuevo hito en Addimen, qué ha sido convertir en un negocio rentable la aplicación de polvo de PA12 (Poliamida) en la fabricación aditiva de componentes para cargadores de vehículo eléctrico.

Aparte del importante crecimiento en las cifras de negocio de Addimen, el hecho de que se aplique esta nueva tecnología en soluciones dentro del creciente mercado de la electromovilidad, contribuye a promover las aplicaciones sostenibles de los nuevos procesos.



Imagen de la línea de SLS

## **Venture Capital**





La innovación abierta, protagonista de la adquisición de nuevos negocios emergentes

Dentro de las actividades de Venture Capital, en junio de 2022 se ha producido la entrada del grupo Gonvarri en el capital de "**H2Greem**", pyme innovadora especializada en el mundo del hidrógeno verde.

H2Greem es una empresa ubicada en Segovia, y que está especializada en la fabricación de electrolizadores con tecnología PEM (Proton Exchange Membrane), con capacidad de suministrar equipo de hasta 200kW de potencia.

Esta inversión efectuada ayuda a consolidar el Modelo de Venture Capital, mediante el cual se hacen inversiones reducidas en empresas tecnológicas de riesgo medio pero con elevadas capacidades de crecimiento.









Personas

Seguridad y salud

Cliente

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad

CONTENIDO 3-3



# Seguridad informática, procesos y protección de datos

## Soporte a procesos de negocio

Los sistemas son un pilar fundamental para la ejecución de los procesos y en el éxito de la estrategia de negocio en un mercado que cada vez más requiere foco en la transformación digital, inmediatez, flexibilidad y seguridad de la información.

En los últimos años el departamento de IT de Gonvarri ha pasado de ser un área de soporte a los negocios a convertirse en un actor de la transformación digital de toda la compañía, requiriéndose para ello la capacidad de identificar las necesidades del negocio a futuro desde una perspectiva global y estratégica. Al mismo tiempo, es necesario seguir garantizando las operaciones del día a día, la disponibilidad, eficacia y eficiencia de los servicios: mantenimiento aplicativo, comunicaciones e infraestructura. Estas dos vertientes, la transformación y las operaciones del día a día, han de llevarse a cabo de forma coordinada con el objetivo de generar valor para el negocio.

En el año 2022 se ha seguido apostando para la transformación del mapa aplicativo, continuando con la definición e implantación del nuevo sistema OneSAP, con los proyectos e implantaciones incluidas bajo el paradigma de "Industria 4.0", pasando de participar en pilotos y pruebas de concepto, al despliegue a plantas. Ejemplo de esta evolución son el mantenimiento y los despliegues del nuevo sistema MES, del nuevo sistema de gestión de activos y mantenimiento predictivo, donde se han efectuado las primeras implementaciones de casos de uso de la tecnología RPA o "robot software".

En la mejora de infraestructura y operaciones se ha apostado por métodos como despliegues de Infraestructura tipo código, para satisfacer los nuevos requisitos de red a través de soluciones como SDWAN. Esta solución permite crear comunicaciones

gestionadas por software más seguras, manteniéndolas con túneles a través de internet con destinos internos de la red corporativa, actualización de los sistemas WIFI en todas las sedes, coordinando de forma centralizada los dispositivos móviles para su securización, la actualización de los dispositivos de seguridad perimetral, e incluso la gestión del software y la mejora de la ciberseguridad industrial.

### Seguridad de la Información

En la actualidad, las amenazas cibernéticas siguen evolucionado. Hasta hace no mucho, la ciberseguridad era visto como un asunto técnico que se dejaba a los expertos tecnológicos. Sin embargo, con el proceso de transformación digital, el nivel de amenaza se ha incrementado exponencialmente, por lo que se requiere un enfoque más global para mitigar los riesgos de ciberseguridad.

En el sector industrial, la evolución derivada de la progresiva conexión de los equipos de producción a la red de datos, unidad a la falta de estándares globales de seguridad, hace que el número de vulnerabilidades se incremente, aumentando la posibilidad que se lleguen a explotar por parte de los ciberdelincuentes.

En línea con lo anterior, también aumentan los ataques basados en la ingeniería social, a través de técnicas de manipulación de los empleados de la compañía, para forzar la ejecución de acciones que pongan en peligro la información corporativa.

Gonvarri ha definido como línea de acción y respuesta a estas amenazas un enfoque integral con el objetivo estratégico de ser una compañía "ciberresiliente", anticipando, impidiendo,

resistiendo y, si fuera necesario, recuperarse de cualquier ataque, protegiendo y garantizando así la continuidad de negocio.

Para ello, se han establecido los mecanismos necesarios para salvaguardar los datos de la compañía, de los clientes y de los proveedores en todo su ciclo de vida en los sistemas, abordando todos los dominios de la seguridad de la información. Estas medidas incluyen entre otras, la definición de un marco de gestión y gobierno de la seguridad, el establecimiento de política, procedimiento y guías, y acciones de diseño, implantación y monitorización continua en el ámbito de la seguridad física y lógica de los sistemas (gestión de activos, identidades y controles de acceso, criptografía, copias de seguridad, seguridad en red y en punto final, gestión de incidentes, etc.).

Además, en el año 2022, para garantizar la ciberseguridad se han llevado a cabo, entre otras, las siguientes acciones:

- Instalación de un sistema NAC (Network Access Control), para controlar de forma muy granular los dispositivos que acceden a la red del grupo.
- Implantación de un sistema SASE (servidor perimetral de acceso seguro) para garantizar las seguridades en los accesos a internet o en general al externo del perímetro de la compañía en un entorno de nube hibrida.
- Extensión de acceso multifactor.
- 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.













Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad







# Contribución a la comunidad



# Acción social: Contribución desde el corporativo

Una de las prioridades de Gonvarri es apoyar el desarrollo local en las zonas donde tenemos presencia. Para ello, se establece convenios de colaboración con entidades sin ánimo de lucro para desarrollar actividades corporativas y locales de diversa índole. A continuación se resumen las más relevantes:





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 2022 la compañía apoyó cinco congresos presenciales nacionales en: A Coruña, Sevilla, Bilbao, Madrid y Valencia dándoles difusión mediante canales internos y por RSS.

Además, por segundo año consecutivo, Gonvarri fue participe y galardona en el "Congreso de Valores Empresariales UVE" enfocado a que las empresas compartan sus mejores prácticas en la difusión de valores éticos y humanos.



#### **AESLEME**

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

En 2022 la compañía continua con el proyecto de difusión de la seguridad vial en las escuelas de la Comunidad de Madrid. Además, tras el análisis de los mensajes escritos para concienciar a sus familiares y amigos de que conduzcan de manera responsable y segura, resultó premiado un estudiante de 2º ESO.



#### ШСК

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 2022, los esfuerzos y donativos se destinaron a los refugiados y victimas de la guerra en Ucrania. Como novedad, más de 20 voluntarios participaron en dos acciones de voluntariado en las cocinas de WCK (Madrid) ayudando en la preparación de comidas para comedores sociales destinadas a los más desfavorecidos.













Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad











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.



#### Fundación Real Madrid

En 2018 se inició la colaboración con la Fundación Real Madrid, con el objetivo de educar a jóvenes con capacidades diferentes en edad escolar 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 la cantera del Real Madrid.



#### 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 fue incluida en el "VIII 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 "ProyectaRSE".













Person

Seguridad y salud

Client

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad







#### **FUNDACION ALADINA**

Gonvarri apoyá a la Fundación Aladina en sus proyectos de ayuda a los jóvenes enfermos de cáncer en hospitales y viviendas familiares.

En 2022 se centró en el apoyo y difusión de la campaña de "Realidad Mejorada" que tiene como fin crear una nueva unidad oncológica en el hospital Vall d'Hebron. Esta acción alcanzó a más de 6.000 jovenes y fue presentada en 11 fábricas de Gonvarri, impactando a más de 1.500 empleados.















Persona:

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



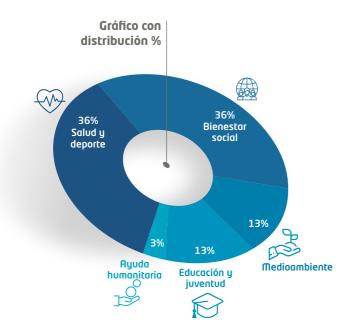




#### Acción social: Contribución local

En 2022, Gonvarri Industries centró sus esfuerzos en iniciativas de acción social relacionadas con las áreas de salud y deporte, bienestar social, y en menor medida, medioambiente, educación y salud y ayuda humanitaria. Toda su labor ha estado encaminada al desarrollo y soporte de las sociedades donde está presente.

Los programas sociales han tenido lugar en el 33% de los países en los que Gonvarri tiene presencia. Las actuaciones más relevantes se detallan a continuación:



# Educación y juventud

**AMG Brasil** patrocinó en diversos proyectos con el fin de ayudar a niños y adolescentes que se encuentran en una situación vulnerable, a través de la Ley de Incentivo al Niño y al Adolescente:

- "El futuro es de todos" que atenderá a más de 2.600 niños y adolescentes de diversas ciudades. Los fondos recaudados se invertirán en: la compra de más de 3.600 libros; el equipamiento de dos Laboratorios de Ciencias; el equipamiento de un Laboratorio de Informática; la compra de equipamientos para la Cafetería; equipamientos para el Auditorio; equipamientos electrónicos; mobiliario; la formación de Educadores; excursiones pedagógicas; y la contratación de profesionales.
- Desarrollo en las escuelas de talleres que estimulen la producción nacional de cine de animación, donde los alumnos tengan la oportunidad de crear cortometrajes animados e investigar sobre diversos temas. Además, incluye las proyecciones gratuitas de los cortometrajes.
- La 7ª edición del "Proyecto Teatro en las Escuelas", que lleva a cabo representaciones gratuitas de teatro infantil para alumnos de escuelas primarias públicas, celebradas en el espacio escolar, con el objetivo de abordar temas educativos relacionados con la alimentación sana, los valores sociales y el respeto a la diversidad, la ciudadanía y la preservación del medio ambiente.

**Hiasa y Gonvauto Asturias**: continua apoyando la compra de materiales para el proyecto Etech (escuela Politécnica de Gijón), donde alumnos de distintas disciplinas construyen un coche para competir en la "Formula Student".





CULTURA **ASG** 







**ANEXOS** 

Contribución a la comunidad

# Salud & Deporte



GMH Rumania: patrocinó económicamente y a través de voluntariado la segunda edición del torneo internacional de baloncesto y balonmano en silla de ruedas "Veraflor's Cup". Asimismo, patrocinó la prueba de Râsnov del "FIX Gran Prix", uno de los campeonatos mundiales para clasificar a los mejores saltadores de esquí del mundo.

Gonvarri Metal Structures participó en la Carrera de la Mujer en Gijón, cuya recaudación se destinó a diferentes ONGs que luchan contra el cáncer de mama y contra la violencia machista. **AMG Brasil**, a través de la Ley del Deporte realizó los siguientes proyectos:

- colaboró con el proyecto NIVEA a través de una escuela de voleibol en colegios, acercando el deporte a los niños y adolescentes. El proyecto se aplica a escuelas situadas en barrios de riesgo y esta dirigido a niños vulnerables.
- colaboró con el proyecto "el deporte es para todos" ayudando a más de 2.100 niños y adolescentes de 10 ciudades. Los fondos recaudados se invertirán en: equipamiento para deportes de equipo, como baloncesto, fútbol, fútbol sala, tenis de mesa y voleibol; equipamiento para artes marciales; equipamiento para atletismo y gimnasia artística; equipamiento electrónico de apoyo, como ordenadores portátiles y proyectores; habilitación de espacios para la práctica deportiva con la compra de pantallas y pintura de pistas; e inversión en profesionales de la educación física.



Además, AMG Brasil colabora a través de donaciones con el proyecto "Pela Vida do Idoso em Tratamento com Câncer" que ofrece tratamiento contra el cáncer a personas mayores que no pueden permitírselo.

Hiasa y Gonvauto Asturias: a través de GMS Healthy Life, lanzó un reto para sumar km entre todos los empleados en todas las sedes de GMS en España. La recompensa fue la donación de 1€ por kilómetro a la Fundaicón Aladina.

Gonvauto Nitra: financió campamentos deportivos y educativos para niños "Sports club VLK" para construir una relación y actitud positivas hacia la naturaleza.



Gonvvama China, donde la sede central y la fábrica de Changshu organizó 8 donaciones de sangre, en agosto y septiembre, con la participación de más de 40 empleados y más de 5000 ml de sangre donada. Además, la fábrica de Shenyang organizó un equipo de "voluntarios de Gonnyvama" para unirse al trabajo de prevención y control de epidemias y fueron elogiados por la comunidad "BiGuiYuan". Asimismo voluntarios de las oficinas centrales realizaron tareas de higienización y desinfección de las zonas públicas del edificio.

**Gonvvama China**, en respuesta al programa nacional de fitness, y para permitir que más empleados participen en actividades de bienestar público, la sede central organizó su participación en las actividades de bienestar público "Caminar para hacer ejercicio, dar un paso para donar" durante el Día Nacional. Todos ellos podían intercambiar el número de pasos por dinero y donar libros a niños rurales con el Sindicato Laboral de la sede central. Asimismo, en respuesta al Día Mundial de la Tierra, 26 empleados de la fábrica de Chongging participaron en la actividad de 7 días de duración "Step Donation".

# Emergencia humanitaria



**GMH Alemania**: realizó dos donaciones de estanterías: 50 m del modelo HI280 para la asociación "Spendenbrücke Ukraine" y 100 m del modelo HI280 la asociación "Das kunterbunte Kinderzelt" para organizar las donaciones recibidas y destinadas a la población de Ucrania.





106











Cadena de suministro

Contribución a la comunidad

# Bienestar Social



Gonvarri Tarragona y Gonvauto Puebla participaron en la recogida anual de tapones de botellas vacías de plástico en los comedores, para su venta y destino a un programa de ayuda específico para personas con bajos recursos o enfermedades en cada país.

Gonvauto SouthCarolina: colabora a través de donaciones con el programa United Way of the Piedmont de ayuda a familias de la zona con bajos recursos, para aliviar sus necesidades básicas.

Gonvauto Puebla: donó artículos de comida, limpieza e higiene a la Casa Hogar IPODERAC para colaborar con el cuidado y crianza de niñas, niños y adolescentes sin vinculos parentales.



**AMG Brasil**, desarrolló varios proyectos.

- durante la celebración de la Semana Interna de Prevención de Accidentes Laborales y Medio Ambiente (SIPATMA) se organizó un concurso de recogida de alimentos, con un total de 2,7 toneladas que se donaron a varias organizaciones.
- con motivo de la celebración del "Día del Niño" los empleados donaron 300 juguetes para niños necesitados en instituciones sociales.
- los empleados de Brasil participaron en la campaña de "Navidad Solidaria" confeccionando bolsas de Navidad para ser entregadas a niños sin recursos de diversas instituciones.

Hiasa y Gonvauto Asturias: todos los empleados colaboraron en una recogida de alimentos no perecederos "Operación KG" para su entrega al Banco de Alimentos, además de una recogida de juguetes nuevos o en buen estado para su entrega a la organización Ningún Niño sin Cenar Gijón.

AMG Senica realizó numerosas donaciones con el importe derivado del 1% de los impuestos de la empresa. Entre otros, para contribuir a mejorar la calidad de vida de personas con capacidades diferentes y problemas de salud, apoyo a iniciativas en educación y en actividades deportivas. Por ejemplo, con una organización para personas con discapacidad y quardería, a través de la compra de premios para una tómbola benéfica.

Gonvvama China compró 480 cajas de peras de producción propia de la aldea de Shahao para resolver el problema del estancamiento de las ventas de productos agrícolas y contribuir a aliviar la pobreza en la zona. También definió diversas acciones para incrementar los ingresos de los agricultores con acciones concretas y puso en marcha una actividad de donación de libros de segunda mano con temática de bajas emisiones de carbono y protección del medio ambiente en la fábrica de Loudi.





# Medio Ambiente



Gonvvama China, participó a través de la fábrica de Chongging, en el "Waste Sorting Knowledge Competition" para mejorar la concienciación de los empleados sobre la clasificación de residuos.

Además, realizó diversas campañas de reforestación en sus fábricas:

- Gonvvama Loudi, plantó 30 árboles en el campus de la fábrica, para reforzar aún más la conciencia ecológica u medioambiental con todos los empleados.
- **Gonvvama Shenyang** plantó 71 árboles con 650m2 de setos y cinturones de flores, incluyendo arce rojo americano, ginkgo, arce de cinco puntas, begonia radiante, olmo de hoja dorada u sedum de ocho tesoros. Con ello, la fábrica cuenta con un total de 200 árboles, setos, cinturones de flores y césped que suman unos 9.000 m², contribuyendo a evitar 8.7 tonCO2/qño.





• Gonvvama Chongqing, 18 empleados participaron en la plantación de árboles con 8 plantones de camelia.

Finalmente, como empresa solidaria situada en el distrito Sujiatun, **Gonvvama Shenyang** participó en la actividad "Proteger el río Beisha, Hermoso Sujiatun", lanzada conjuntamente por la Oficina de Medio Ambiente Ecológico de Shenyang Sujiatun, la Asociación de Voluntarios Medioambientales de Shenuana, entre otros.











Personas

| Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad



# Semotional 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 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 2022, Emotional Driving se centró en difundir el uso de la aplicación sobre el 8º aniversario de Emotional Driving, "Trayectoria de un compromiso con la seguridad vial", donde se resumen todas las novedades del proyecto desarrolladas durante estos cinco años.

En 2022 destaca el lanzamiento de tres campañas de concienciación: Semana Santa con el mensaje "Elige cuidarte", verano, centrada en el uso de la "tecnología responsable" como apoyo en la conducción (no como distracción) y fin de año, centrado en la importancia del "cero" (cero accidentes y cero emisiones).



## 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.

En 2022, continuaron visitando colegios y centros de estudio en la Comunidad de Madrid, donde 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 2022 se entregó el premio correspondiente al Concurso de Mensajes EDSchool a un alumno de 2° ESO.

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 como es la seguridad al volante y la importancia de llegar sanos y salvos a casa.







Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Eficiencia, digitalización e Innovación

Contribución a la comunidad

3 SALUD YBIENESTAR



#### Estudiantes universitarios

## Futuros conductores - Responsabilidad en el uso del móvil

Emotional Driving en alianza con Movistar y la Fundación Aladina participó en el primer Congreso en España, donde se difundió el uso de la Realidad Mejorada.

En esta ocasión, un profesional de Gonvarri realizó la presentación y, apoyando este mensaje, se proyectó un audiovisual titulado "La Realidad Mejorada". Finalmente, de forma simbólica, se entregaron a los asistentes unas gafas para mostrar que la realidad depende de cada uno de nosotros y está en nuestra mano mejorarla.

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 harían ellos para mejorar la realidad. Al final de cada congreso, se seleccionaron dos ganadores que recibieron respectivos premios por la emotividad de sus mensajes.



#### Colectivos con Capacidades diferentes

### Discapacidad intelectual

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

En 2022, la Fundación Real Madrid y Emotional Driving, continuaron con el programa de seguridad vial para personas con capacidades diferentes, con el objetivo "La Seguridad Vial, Un gran Valor" se introducen conceptos complementarios a la práctica deportiva en valores en escuelas adaptadas e inclusivas, lo que mejora su autonomía y nivel de integración social.

Los alumnos realizaron sesiones de futbol 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 450 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, se inició la quinta edición con grandes novedades: se sensibilizó 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", difundidos a través de los canales internos de la empresa; y se desarrollarón tres sesiones inclusivas con el alumnado de Escuelas Adaptadas y Escuelas Sociodeportivas, buscando ofrecer un espacio que promueva la inclusión del alumnado con capacidades diferentes a través del trabajo conjunto.





Gonvarri

CULTURA **ASG** 







**ANEXOS** 

Gobierno corporativo

Baland

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y organizaciones

# Índice

**Cultura A**SG

- 3 Carta del Presidente
- 5 Carta del CEO

### Gonvarri Industries

9 **La Compañío** 

Descripción, misión, visión.

Presencia Global

Principales magnitudes

Principales líneas de negocio y productos

- 16 Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive
- 17 Materialidad

### **Anexos**

- 137 Anexo I: Informes de Verificación.
- 138 Anexo II: Metodología y perfil de la memoria
- 139 Hnexo III: Información cuantitativa
- 145 Anexo IV. Índice de Contenido GRI
- 150 Anexo V: Asociaciones y organizacione
- 151 Anexo VI: Perímtetro



#### 23 Desempeño Ambiental

#### 24 Plan Carbon Neutral 2030/50

Plan Carbon Neutral 2030/50 Información sobre energía Información sobre emisiones Conclusiones: avance en el Plan Carbon Neutral

#### 32 Economía circular

Materias primas Gestión de residuos Iniciativas en Economía Circula

- 38 Agua y vertidos
- 39 **Suelos**
- 39 Ruido

Cultura A**S**G



#### 42 Personas

Capital humano Relaciones laborales People Growing Togethe

#### 62 **Seguridad y salud**

Modelo de Gestión
Responsabilidades y funciones
Plan de Seguridad y Salud
"Doing Well by Doing Safe"
Gestión de la salud
Comunicación
Evaluación de riesgos laborales
Principales indicadores
Formación y consulta

#### 79 Clientes

Cercanía con el cliente Satisfacción clientes

#### B5 Cadena de suministro

Compras siderúrgicas Compras no siderúrgicas Compras locales Gasto en proveedores locale

#### 89 Creación de valor: Eficiencia digitalización e Innovación

Enhancing Progress Tour
Cambio Cultural & Digital WorkPlace
Modelo de Eficiencia
Innovación orientada a negocio
Seguridad informática, procesos
u protección de datos

#### 102 Contribución a la comunidad

Emotional Drivin

Cultura AS**G** 

# Cobierno

#### 112 Gobierno corporativo

#### 117 Balance

Evolución del Grupo Resultados financieros Inversiones Financiación sostenible

#### 123 Fiscalidad

Gestión y enfoque fiscal Gobernanza fiscal, contro y gestión de riesgos

#### 125 Modelo de cumplimiento

Auditoría interna y cumplimient Denuncias y litigios en curso

#### 129 Riesgos y oportunidades

Gestión del riesgo Tipos de riesgos Principales riesgos en 2

135 **Asociaciones y** organizaciones







Gobierno corporativo Balance Fiscalidad Modelo de cumplimiento Riesgos y oportunidades

Asociaciones y organizaciones

# Gobierno corporativo





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.

La sede principal se encuentra ubicada en: 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.

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).

El Comité de Dirección se reúne con una periodicidad cuatrimestral, está compuesto por el Presidente, el CEO, los Directores Corporativos y los General Managers. En estos comités se tratan todos los asuntos relacionados con el plan estratégico, nuevos proyectos, aspectos financieros, sociales y ambientales, y todos los asuntos que se consideren relevantes para el desempeño de la compañía.

En línea con los objetivos en sostenibilidad, en diciembre de 2020 se aprobó el "Plan Estratégico Carbon Neutral 2030/50". Para su sequimiento y medición se aprobó un Comité Carbón Neutral, formado por: el CEO, Director de Sostenibilidad, Director Técnico, Director de Estrategia y Director Financiero y un equipo operativo, donde participan responsables de sostenibilidad, financiero, eficiencia energética, compras, clientes, innovación y estrategia. Además, participaran como invitados en sesiones puntuales los General Managers y Gerentes de las distintas divisiones y fábricas.













Gobierno corporativo

Baland

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

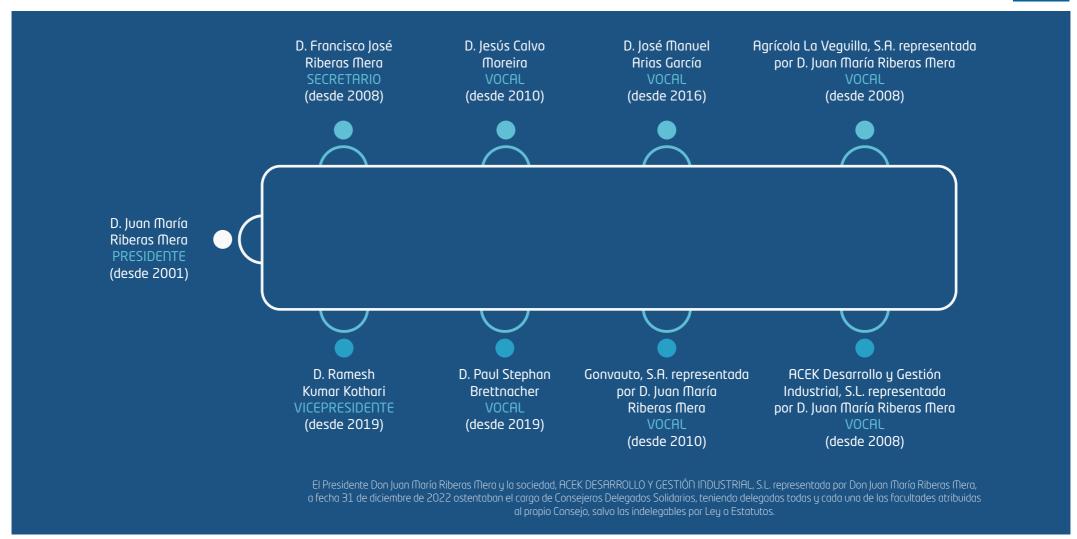
**ANEXOS** 

Asociaciones y organizaciones

CONTENIDO 2-9

A fecha 31 de diciembre de 2022, el Consejo de Administración de la Sociedad está formado por:













**ANEXOS** 

Gobierno corporativo

Balanc

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y organizaciones



# Designación y selección del máximo órgano de gobierno

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.

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.

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.

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

#### CONTENIDO 2-11

El Presidente ocupa un cargo ejecutivo.

**CONTENIDO 2-12 Y 2-13** 

# Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión y en la gestión de los impactos.

Respecto a los mecanismos de información y consulta, 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.

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.

En particular, en 2022 se aprobaron las siguientes políticas corporativas de cumplimiento: POLO42 Política Corporativa de Minerales Conflictivos (aprobada por el Comité de Cumplimiento en mayo 2022), actualización del CODO01 Código ético para Proveedores (aprobado por el Comité de Cumplimiento en diciembre del 2022). Adicionalmente en el ámbito de las instalaciones españolas, se han elaborado los correspondientes Planes de Igualdad y a principios de 2023 se aprobó la Política de Derechos Humanos.

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 Conseio 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 definidos por lo menos una vez al año al Presidente y el Consejero Delegado, y a través de ellos al Consejo de Administración.

#### CONTENIDO 2-14

## Presentación de informes de sostenibilidad

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, donde participa toda la dirección de la compañía, 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.

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











**ANEXOS** 

Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y organizaciones



CONTENIDO 2-15

#### Conflictos de interés

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.

Gonvarri dispone de una POLOO2-Política General de Conflictos de Interés, aplicable a todo el grupo, que complementa lo dispuesto en materia en el Código Ético y de Conducta. El objeto de la presente Política es establecer las bases de los procedimientos de actuación que deberán seguirse en el Grupo en materia de prevención o, en su caso, tratamiento de los conflictos de intereses en los que pudieran encontrarse los administradores, directivos, empleados y colaboradores del Grupo en sus relaciones con éste, así como respecto de los conflictos que puedan plantearse con clientes, proveedores y la sociedad en general, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la normativa societaria y regulatoria y en el sistema de gobierno corporativo de Gonvarri Industries.

El Grupo tiene el compromiso de dirigir sus negocios de modo que el criterio comercial y la toma de decisiones por parte de sus administradores, consejeros, empleados y directivos no se vean en ningún caso influidos por intereses personales ilícitos de los mismos.

CONTENIDO 2-16

#### Comunicación

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 2022 el Consejo de Administración se reunió cuatro veces. 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 Leu.

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 el plan estratégico y los asuntos más importantes considerados por cada dirección.

Asimismo, 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.

En particular, la dirección legal, de cumplimiento y auditoría interna, se resumen periódicamente con el Presidente y con el CEO para notificar todos aquellos aspectos relevantes en materia de cumplimiento y riesgos, que puedan afectar a la compañía, incluyendo las ambientales, sociales y de gobierno.

**CONTENIDO 2-17 Y 2-18** 

#### Conocimientos y evaluación

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.

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 Leadina the Change.



Gonvarri CULTURA **ASG** 







Modelo de cumplimiento Riesgos y oportunidades Gobierno corporativo Balance Fiscalidad

**ANEXOS** 

Asociaciones y organizaciones

En línea con los objetivos en sostenibilidad, en diciembre de 2020 se aprobó el "Plan Estratégico Carbon Neutral 2030/50". Para su seguimiento y medición se aprobó un Comité Carbón Neutral, que realiza un seguimiento mensual para ver el grado de avance en su cumplimiento y definir las medidas necesarias para su consecución. Entre otros, forman parte de este comité el CEO u varios miembros del Comité de dirección.

#### CONTENIDO 2-19

#### Políticas y procesos de remuneración

La remuneración del Óraano 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.

#### CONTENIDO 2-20

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 2022. No se involucra a los grupos de interés en la remuneración.

Durante el ejercicio 2022 los miembros del Consejo de Administración han percibido sueldos y salarios por un importe de 2.100 miles de euros (1.750 miles de euros en 2021) de los cuales 1.200 miles de euros son en concepto de arrendamiento de servicios de los miembros del Consejo de Administración. A cierre del ejercicio, en el Grupo no había concedido créditos ni anticipos a miembros del Consejo de Administración.

La remuneración total pagada en el ejercicio 2022 al personal de Alta dirección asciende a un importe de 1,961 miles de euros (1.128 miles de euros en 2021). No existen aportaciones a planes de pensiones y primas de seguros al igual que en el ejercicio anterior.

Ni durante el ejercicio 2022, ni durante el anterior la Sociedad concedió prestamos al personal de Alta Dirección.

#### CONTENIDO 2-21

No disponible.

#### CONTENIDO 2-25

Respecto a los posibles **impactos negativos** de la actividad desarrollada por Gonvarri, a través del Código Ético y de Conducta, así como las distintas políticas de ética y cumplimiento, se difunde el mensaje en contra de cualquier tipo de soborno, corrupción, fraude, así como comportamientos hacia los profesionales o colaboradores que incluyan cualquier forma de acoso o discriminación.

Asimismo, el Protocolo de Prevención de Riesgos Penales incluye numerosos riesgos, medidas y controles de mitigación/ prevención en las que se incluyen: el medio ambiente, los consumidores, el tráfico de influencias, corrupción, propiedad intelectual, terrorismo, falsificación, discriminación, blanqueo,

El canal ético permite comunicar a todos los grupos de interés internos y externos cualquier queja o denuncia en los distintos ámbitos (fraude, acoso, derechos humanos, etc.).







Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad Modelo de cumplimiento Riesgos y oportunidades



### Balance 2022





### Evolución del Grupo

CONTENIDO 201-1

En 2022 el Grupo Gonvarri Industries (GI) ha concluido un Ejercicio complicado, en el contexto de una gran incertidumbre de los mercados, con incrementos significativos de todos los costes energéticos, productivos, laborales, y con grandes problemas logísticos y de suministro de determinados materiales, donde el acero es uno de ellos, derivados en gran medida como consecuencia de la Guerra de Ucrania.

Este ejercicio ha tenido dos semestres bien diferenciados. En los primeros seis meses del año se siguió con la tendencia de incremento de la actividad iniciada en el ejercicio 2021, que ayudó a tener unos márgenes y resultados muy buenos, sin embargo, a partir de los meses de julio y agosto se empezó a experimentar un cambio de tendencia a la baja, que hizo reducir las expectativas de resultados.

A pesar de esta inestabilidad en el mercado, la implicación, desempeño u eficiencia de los equipos han permitido al Grupo adaptarse en cada momento a la mejor forma posible de actuar ante la incertidumbre constante, y ayudado también por la subida del precio del Acero, el Grupo Gl ha logrado un EBITDA de 363MM€, que supone un 6,08% sobre ventas. Todas las divisiones del Grupo GI han cumplido con las expectativas en términos de resultados, si bien, cabe destacar a la División de Europe & Américas, como la de mayor contribución al resultado Consolidado, y a las Divisiones de Gonvauto y ASIA como las divisiones con mayor crecimiento, derivado del incremento de la actividad y de los precios del material en el sector automoción.

En términos de actividad, el Grupo ha registrado un ligero incremento en términos de volumen respecto del año anterior, pero aún está lejos de las algo más de 5 millones de toneladas aue se vendieron en 2019.

El mundo del automóvil, que continúa siendo el mercado de referencia para el Grupo a nivel mundial (en torno al 65% del total de ventas del Grupo), comparativamente a 2021, ha visto una ligera recuperación del volumen de producción realizada, beneficiada por la mejora de los flujos de aprovisionamiento u loaísticos, severamente afectados durante la pandemia u 2 años posteriores, además de la mayor disponibilidad de semiconductores.

La producción mundial de vehículos de turismo ha alcanzado los 80,1 millones de unidades fabricadas (un 4% más en tasa interanual y un 9% menos si se compara con los datos de 2019, último año antes de la pandemia). En el Viejo Continente, Alemania u España siguen siendo los principales productores, a pesar de que este mercado está sufriendo en mayor medida que el resto. España, que como indicamos, es el segundo productor europeo, ha incrementado en un 5,8% la producción de vehículos, hasta ensamblar 2,2 millones de vehículos, lo que continúa posicionando a este país 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 lleaar a los 3 millones de vehículos producidos, cifras aue estuvieron cerca de alcanzarse en 2019.

Durante el 2022 el Grupo GI continuó con el impulso en otros mercados como Estructuras Metálicas, a los que aporta su alta tecnología en la fabricación de elementos de Seguridad Vial, el mercado de estructuras para Parques Fotovoltaicos, y el mercado del Almacenamiento o handlina con la aportación de sinergias al subgrupo GMH, adquirido en 2018, tras realizar una fuerte acción comercial. Todos estos mercados, donde el Grupo diversifica su actividad, han mejorado tanto en nivel de actividad como en resultados.

El Grupo cuenta ya con 46 Centros Productivos y 29 Oficinas o Centros de Distribución, en un total de 27 países a nivel mundial. En el capítulo de crecimiento inorgánico, cabe destacar el esfuerzo realizado para la entrada en un nuevo mercado como es el de la movilidad eléctrica, transacción que sin embargo ha acabado materializándose en enero de 2023, por lo que no ha aportado cifras en 2022. Esta adquisición forma parte de la estrategia de desarrollo u diversificación que tiene el Grupo, u 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









ANEXOS

Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y organizaciones





### Resultados financieros

CONTENIDO 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, sin tener en cuenta el incremento que nos viene implícito por la subida de tipos, 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.

La Deuda Financiera Neta (DFN) del Grupo ha pasado de los 539MM€ de 2021 a los 404MM€ con que cierra este Ejercicio 2022 (incluido IFRS 16 en ambos casos). Esta reducción, que es más importante si se considera el efecto adverso del incremento de los precios, viene motivada fundamentalmente por los buenos resultados obtenidos en el año. Los resultados de 2022 hacen que el ratio DFN/EBITDA se haya situado en 1,11 veces, lo que refuerza y demuestra el mensaje de que el Grupo mantiene un estricto control de su endeudamiento y da reflejo de la buena y sana situación que presenta su balance.

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

#### Valor Económico Creado

(miles de euros)	2022	2021
Cifra de negocios	5.978.880	4.244.590
Ingresos financieros	9.346	3.171
Otros ingresos	24.825	23.578
> Total VEC	6.013.051	4.271.339

#### Valor Económico Distribuido

(miles de euros)	2022	2021
Costes operativos (compra material + servicios auxiliares)	5.381.452	3.715.534
CAPEX	60.425	61.019
Pago proveedores de capital	17.719	17.939
Impuestos	70.714	97.245
Personal	239.529	180.950
Inversiones en la Comunidad	381	369
> Total VED	5.770.220	4.073.055

#### Valor Económico Retenido

(miles de euros)	2022	2021
> Total VER	242.831	198.284













Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades





Los municipios o regiones en los que Gonvarri tiene presencia percibieron un total de 75.389 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:

#### Impuestos 2022

CONTENIDO 201-4 y 207-4

aís	miles de euros
Alemania	1.570
Argentina	704
Austria	0
Belgica	55
Brasil	638
Chequia	25
Chile	0
China	3.730
Colombia	185
Dinamarca	24
Eslovaquia	1.888
España	43.552
Finlandia	0
Francia	38
Guatemala	0
Holanda	167

País	miles de euros	
Honduras	14	
Hungria	16	
India	2.023	
Italia	0	
Marruecos	0	
Mexico	8.996	
Norvega	0	
Polonia	2.908	
Portugal	3.662	
Reino Unido	3.555	
Rumania	765	
Rusia	40	
Suecia	447	
Suiza	17	
Turquia	304	
USA	70	
Total general	75.389	

Por otro lado, la compañía ha recibido **ayudas económicas** y subvenciones equivalentes a un importe de 1.484 miles de euros, distribuidos principalmente entre Gonvarri Corporación Financiera y las fábricas de Burgos, y Barcelona.

Asociaciones y organizaciones

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).











Gobierno corporativo

Balance

Fiscalida

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y organizaciones



### Inversiones

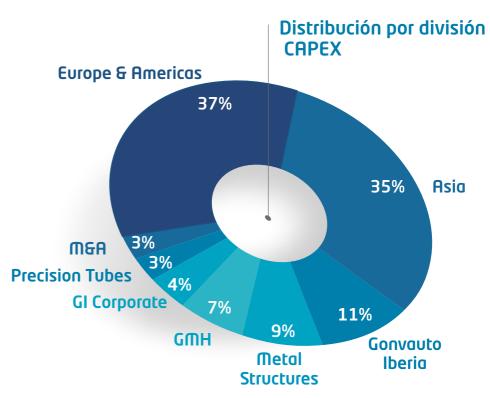
El ejercicio 2022 presenta un **beneficio neto** de 231.086 miles de euros y un **CRPEX** ejecutado en el ejercicio de 60.425 miles de euros.

En este ámbito, destacan principalmente las inversiones dentro del mercado asiático, ligadas a las ampliaciones de los centros productivos chinos. A continuación, se desglosan las inversiones por país y en el gráfico adjunto por unidad de negocio:



#### **CAPEX 2022**

País	miles de euros
Alemania	1.890
Argentina	936
Brasil	5.271
Rep. Checa	464
China	18.903
Colombia	842
Sslovaquia	874
© España	17.017
India	1.997
(*) Mexico	553
Polonia	1.418
Portugal	4.773
Reino Unido	555
Rumania	1.489
Rusia	657
Suecia	876
Suiza	832
Turquía	641
<b>S</b> USA	436
Total general	60.425













Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades







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.

Gonvarri Industries, además de la línea de financiación cerrada con el ICO para el periodo 2020-2024, en 2022 firmó las siguientes operaciones: otro préstamo sostenible con el ICO, un préstamo con el banco de Sabadell, además de un factoring sostenible para Gonvarri Solar Steel con el BBVA.

Indicar que todos los préstamos del ICO están sujetos al cumplimiento de los Principios de Ecuador, además de otra nueva línea de aval. En la memoria se publican los KPIs de seguimiento definidos para estas operaciones (412-3).

#### Póliza de crédito sostenible con el Instituto de Crédito Oficial (ICO), para el periodo 2020-2024

Aplicable a 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.

Los objetivos propuestos se relacionan con el autoconsumo de fuentes renovables propias (solar fotovoltaica) y digitalización. A continuación se muestra su resultado para Gonvarri Industries y Holding Gonvarri (el resultado de GRI Renewable Industries se recoge en su Memoria de Sostenibilidad).

#### Préstamo sostenible con el Banco Sabadell, para el periodo 2022-2024

Los objetivos propuestos se relacionan con la lucha frente al cambio climático y se detallan en el capítulo Ambiental. A continuación se resume el grado de avance de los KPIs.

#### Gonvarri Solar Steel - Factorina con el BBVA

Asociaciones y organizaciones

Para valorar su cumplimiento se han establecido indicadores basados en el número de solar tracker producidos y el incremento porcentual de la capacidad que contribuya a la generación de energía renovable solar fotovoltaica.

Financiaciones. KPIs Seguimiento											
Gonvarri Industries a 31/12	2020	2021	2022								
Digitalización: %Usuarios que utilicen herramientas DWP	71,60%	71,96%	74,67%								
% energía electrica renovable consumida	3,8%	6%	63%								
Nueva energía generada para el autoconusmo por medio de instalaciones fotovoltaicas propias (GWh)			5,93								
Ahorro energético obtenido por medio del desarrollo de nuevos proyectos de eficiencia energética (GWh)			1,95								











Asociaciones y organizaciones

Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades





#### Préstamo sostenible con el Instituto de Crédito Oficial (ICO), para el periodo 2022-2024

Los objetivos propuestos se relacionan con el rating EcoVadis, considerando la fecha de ajuste de la puntuación más reciente (ejercicio 2022) y el incremento de al menos 1 punto e los siguientes ejercicios, respecto al anterior.

Gonvarri Industries cumplimentó la información requerida por Ecovadis para todo el grupo en 2022. Obteniendo su calificación a principio de 2023, tal y como se resume a continuación:











**ANEXOS** 

Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad Modelo de cumplimiento Riesgos y oportunidades

Asociaciones y organizaciones

### Fiscalidad





### Enfoque fiscal y gestión

CONTENIDO 207-1

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, u 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 u 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

CONTENIDO 207-2 Y 207-3

La **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 lo representen, entendiendo por tales a los administradores, directivos, empleados y colaboradores, cualquiera que sea su cargo, responsabilidad o ubicación geográfica.

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

En este marco, 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.

La Estrategia Fiscal es revisada con una periodicidad anual y, 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. El Consejo de Administración de será el órgano responsable de su aprobación y actualización.

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.

Además, 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. Las actualizaciones se realizan con una periodicidad anual o cuando haya cambios significativos que así lo requieran.

Los riesgos significativos son reportados directamente a los responsables, para establecer los mecanismos de seguimiento, control y minimización de estos riesgos.

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 conforme establece el Código Ético y de Conducta.

La Estrategia Fiscal está a disposición de todos los empleados del Grupo Gonvarri a través de la intranet corporativa y, en el ejercicio 2023, se publicará en la página web del Grupo Gonvarri (https://www.aonvarri.com/).









**ANEXOS** 

Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad M

Modelo de cumplimiento Riesgos y oportunidades

Asociaciones y organizaciones



### Fiscalidad vs Sostenibilidad (ASG)

La fiscalidad está encaminada a desempeñar un papel destacado en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (**ODS**) en el marco de la Agenda 2030, potenciando la adopción de acuerdos ambientales, sociales y de gobierno (**RSG**) en las inversiones. Así lo ha resaltado recientemente el Consejo Económico y Social Europeo, para el que las políticas fiscales son fundamentales para cumplir los ODS, ya que determinan el entorno económico en el que se producen la inversión, el empleo y la innovación, al tiempo que ofrecen al gobierno ingresos para financiar el gasto público.

Por ello Gonvarri dispone de un equipo de expertos fiscales, que en colaboración con el departamento legal, financiero y de cumplimiento, entre otros, actualizan los planes y políticas del Grupo en línea con los requerimientos actuales y futuros, en los países donde operan.

En la actualidad, el sistema tributario ya contempla algunos instrumentos que pueden facilitar la consecución de los ODS, destacando los relativos a gobierno, cambio climático y eficiencia, innovación y diversidad. A continuación resumimos algunos ejemplos:

- Alineados con la acción social desarrollada por el Grupo Gonvarri, destacan los incentivos fiscales a las entidades sin ánimo de lucro y al mecenazgo.
- Alineados con las políticas y mecanismos de lucha contra el fraude, el blanqueo y la corrupción del Grupo Gonvarri, destaca la no deducibilidad en el Impuesto sobre Sociedades (IS) de los gastos derivados de actuaciones contrarias al ordenamiento jurídico (sobornos y otras conductas similares que pudieran fomentar la corrupción).

- Alineados con la Estrategia Fiscal del Grupo, y desde la propia perspectiva de la gobernanza fiscal, destaca el creciente protagonismo del buen gobierno fiscal y del llamado compliance tributario para la gestión de los riesgos fiscales.
- Alineado con las políticas de diversidad e igualdad, destaca la deducción en el Impuesto de Sociedades (IS) por creación de empleo para trabajadores con capacidades diferentes.
- Alineado con su estrategia en innovación y la minimización del impacto ambiental de las actividades del Grupo Gonvarri, destacan los incentivos fiscales a las actividades de I+D+i.

Destacamos dos mecanismos fiscales que contribuyen directamente a la consecución del "**Plan Carbon Neutral 2030/50**" de Gonvarri:

- En el ámbito de la movilidad sostenible, la normativa vigente de IRPF que recoge medidas orientadas al fomento del uso del transporte público y de los vehículos energéticamente eficientes por parte de los empleados, que permiten diseñar planes retributivos ambientalmente sostenibles.
- Las importantes bonificaciones para el fomento de las energías renovables y los planes de transporte colectivo en el ámbito de los tributos locales (IBI, IAE e ICIO).

Asimismo, se esperan notables avances e iniciativas en materia fiscal, como la posible transformación del sistema tributario para alinearlo con los ODS, así como el análisis de un sistema tributario óptimo que favorezca a la internalización de los efectos ambientales de las actividades económicas, con dos claros ejemplos, en los que Gonvarri está claramente posicionado:

- En la lucha frente al cambio climático, tanto en su enfoque negativo (creación de nuevos tributos), como en su enfoque positivo (reducción de tributos y establecimiento de incentivos fiscales). En este ámbito se ofrecen múltiples oportunidades siempre que las medidas adoptadas se encuentren correctamente definidas, integradas en el conjunto del sistema tributario y adecuadamente coordinadas con las políticas ambientales en cada país.
- En economía circular, como palanca clave para alcanzar los ODS, ayudando a preservar y mejorar el capital natural, optimizar el uso de recursos, y fomentar la eficacia del sistema, revelando y eliminando externalidades negativas (fallos de mercado).

Gonvarri está claramente convencido de la necesidad de disponer de un marco internacional que recoja una fiscalidad ambiental que englobe las necesidades reales que presenta el panorama actual, con impuestos ambientales que supongan un incentivo permanente hacia conductas más respetuosas, disminuyendo la carga fiscal, y que supongan un incentivo a la innovación con nuevas formas de producción, transporte y consumo menos contaminantes, poniendo en práctica el principio de "auien contamina paga".

Unos impuestos medioambientales bien definidos, combinados con un plan de actuación ambicioso pero realista, pueden llegar a lograr un cambio efectivo en el entorno, contribuyendo a la consecución de los ODS.









**ANEXOS** 

Gobierno corporativo

Balanc

Fiscalidad | Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y organizaciones

# 16 PAZ, JUSTICIA EINSTITUCIONES SOLIDAS

## modelo de cumplimiento

CONTENIDO 2-23, 2-24 Y 3-3



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. Asimismo, 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, los esfuerzos en el área de cumplimiento se centraron en la realización de actividades de **formación** de cara a reforzar los valores y pautas de comportamiento recogidos en el Código ético y de Conducta del Grupo; se realizaron trabajos dirigidos a la consecución de una efectiva **implantación del Modelo** en cada localización, haciendo hincapié en la integración del marco de cumplimiento en los sistemas de gestión de las distintas compañías del Grupo. Además, se ejecutaron trabajos de actualización del **Programa de Cumplimiento** y se **modificó** y **actualizó** el contenido de algunas de las Políticas, entre otros, se emitió el Protocolo para la **Prevención de delitos penales** y se aprobó una nueva versión de la **Política de sostenibilidad**.

Durante el año 2022, el área de auditoría interna y cumplimiento realizó numerosas actividades de supervisión como parte del "**Plan de Supervisión del Modelo**" aprobado por el Consejo de Administración, que establece un plan para la revisión, evaluación y supervisión del Modelo de Cumplimiento y la prevención de delitos penales en las Sociedades del Grupo.

Dichos trabajos de supervisión se han centrado especialmente en las Sociedades de Iberia, y ha comprendido la revisión de los controles dirigidos a la prevención de delitos penales, así como al establecimiento de recomendaciones y planes de acción en todos aquellos ámbitos en los que se han identificado campos de mejora. Adicionalmente se ha continuado con los trabajos de implantación del Modelo de Cumplimiento en el resto de las sociedades extranjeras.

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).

La dirección del grupo Gonvarri tiene el firme compromiso de disponer de las políticas y procedimientos necesarios en materia de ética, derechos humanos y cumplimiento basados en el principio de precaución, que contribuyan a asegurar la debida diligencia y los mecanismos de control en todos los asuntos relevantes que pudieran impactar en el negocio, para contribuir a la mitigación de los potenciales riesgos.

Estos compromisos se trasladan a todos los procesos de negocio y actividades comerciales y de otra índole, en las que la Compañía tienen participación.

Asimismo, el conjunto de todos los grupos de interés (proveedores, clientes, socios, empleados, sociedad en general, grupos minoritarios o vulnerables, etc.) pueden manifestar sus inquietudes, consultas y denunciar cualquier incumplimiento de la legislación vigente en cada localización o de la normativa interna del grupo a través del Canal Ético accesible en la intranet y en la web corporativa.

En 2022 está disponible en la web el Código Ético, el Canal Ético y algunas políticas de cumplimiento. El compromiso para 2023 del grupo es publicar y dar a conocer las principales normativas y políticas recogidas en el programa de cumplimiento, aprobado por la alta dirección.

Las políticas relacionadas con transparencia y buen gobierno están aprobadas formalmente por el Consejo de Administración y, aquellas con un impacto más operativo/funcional, están aprobadas por el Comité de Cumplimiento en el marco del programa de compliance. Las políticas y compromisos formales del Grupo incluyen la descripción de los roles y responsabilidades aplicables en cada caso.











Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad (

Modelo de cumplimiento Rie

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y organizaciones

CONTENIDO 2-23, 2-24, 2-25, 2-26 Y 3-3



### © Código Ético y Canal Ético

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. El nuevo Código Ético y de Conducta fue aprobado por el Consejo de Administración en septiembre de 2017.

Adicionalmente y junto al Código Ético, se desarrollan diversas normativas internas que detallan y despliegan los 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.

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

Además, es accesible a través de la opción del Call Back en la plataforma https://gonvarri.i2ethics.com

Una vez que se comunica la consulta/denuncia a través de la plataforma facilitada o del resto de los medios disponibles, el usuario recibirá un correo electrónico del proveedor externo (i2ethics) con la información que le permitirá confirmar la comunicación enviada al canal y el inicio de su gestión.









**ANEXOS** 

Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad | Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades





### Concienciación y formación

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.

En el marco de las políticas de cumplimiento, desde 2021 se realizaron diversas formaciones relativas a la gestión de los conflictos de interés, el intercambio de información con la competencia, la gestión de la información privilegiada y confidencial, y para la prevención del fraude y la corrupción en los procesos de negocio del Grupo. Adicionalmente se efectuaron formaciones asociadas a la conservación y registro de la documentación; actuaciones con las administraciones públicas o gestión de donaciones y patrocinios; y protocolos de carga y descarga del material (protocolo logístico)

Además de las anteriores, en el ejercicio 2022, se ha realizado formación relacionada con las siguientes Políticas del Grupo:

- Norma 0, que describe como se estructuran las normas, 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,
- el "Protocolo de actuación con la Asesoría Jurídica", que establece los controles asociados a la revisión y firma de contratos,
- el "Procedimiento de gestión de datos maestros de proveedores", de cara a la correcta identificación del origen de los fondos y de los colaboradores.

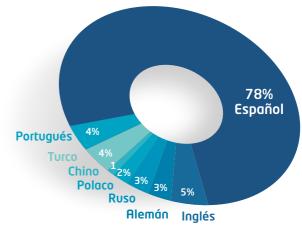
Finalmente, se han establecido planes que comprenden la renovación de la formación del Código Ético y de Conducta, obligatoria para todos los empleados del Grupo.

Con el objetivo de cubrir la formación en materia de derechos humanos en el ejercicio 2022 se consideran los cursos relativos a el Código Ético y de Conducta, con una participación de 3820 profesionales desde su inicio, con más de 1300 horas de formación (226 en 2022) y a la Guía de Prevención del Acoso, con una participación de 2375 profesionales y más de 350 horas de formación (60,5 horas en 2022). Asimismo en 2022 se ha realizado formación en las siguientes materias: Fraude y corrupción (13h), Guía de comportamiento ante el ofrecimiento de incentivos, regalos o invitaciones (27h) y Gestión conflicto de interés (15h).

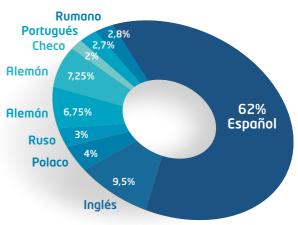
Esta formación se realizó en idioma local. En las tablas se resume el porcentaje de participación en los distintos idiomas locales.



Asociaciones y organizaciones



#### Código Ético y de Conducta











**ANEXOS** 

Gobierno corporativo

Modelo de cumplimiento Fiscalidad

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y organizaciones

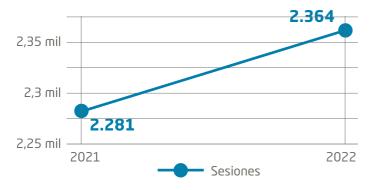


### Denuncias y litigios en curso

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 2.364 visitas al canal ético, un 3,5% más que el año anterior (2.281 en 2021 y 2.217 en 2020).

#### Evolución respecto al año anterior -Sesiones



Se recibieron visitas de 50 países diferentes, aunque la mayoría de los accesos fueron desde España (20%), seguida de China (9%), Turquía (7%) y Alemania (7%).

El canal web fue el preferido de los denunciantes con un 60% del total, seguido por las denuncias directas recibidas por los tramitadores, con un 22%. El tiempo que ha estado el canal disponible y en línea (SLA -Service Level Agreement) durante el año 2022 ha sido de un 100%.

En 2022 se han recibido **treinta y nueve denuncias** en el canal ético de Gonvarri procedentes de España (10), Turquía (25), Colombia (1), México (1), Portugal (1) y Brasil (1), estando a la fecha nueve pendientes de resolución.

A continuación, se muestra su desglose por tipo:

Categoría	Actual	%	Pendientes resolución
Acoso	2	5%	0
Discriminación (205-2)	9	23%	0
Competencia leal	0	0%	0
Conflicto de interés	0	0%	0
Fraude y Corrupción	3	8%	1
Laboral	9	23%	2
Seguridad y salud	9	23%	2
Otros	7	18%	4

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

En materia laboral, se han recibido las sanciones administrativas de los dos accidentes de trabajo en España que tuvieron lugar en el año 2020. En el primero, el procedimiento penal continúa abierto y pendiente de celebración juicio oral y el recargo de prestaciones es firme en vía administrativa y se ha recurrido en la vía jurisdiccional; u en el segundo, relativo a una subcontrata, no se han abierto diligencias penales contra la empresa y el recargo de prestaciones en responsabilidad solidaria sique en tramitación.

En 2021 tuvo lugar un accidente de trabajo que ha sido sancionado administrativamente. Respecto al accidente mortal de dos empleados de una contrata, el procedimiento penal no se dirige contra Gonvarri, y el recargo de prestaciones sigue tramitándose u pendiente de resolución.

Finalmente, en 2022 se produjo un accidente muy grave en una empresa española, donde se han iniciado Diligencias previas penales y el acta de infracción contra la empresa recurrida en vía administrativa.

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:

- 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).
- 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).

En cuanto a la Protección de Datos de Carácter Personal en el Ámbito de la Unión Europea se han recibido 32 consultas de diversa naturaleza y complejidad siendo resueltas en su totalidad. Este año no se han registrado solicitudes de ejercicio de derechos de interesados. Finalmente, se registró un incidente de seguridad, el cual no fue necesario reportar a la Agencia de Protección de Datos. A cierre de ejercicio, no se recibieron reclamaciones o multas significativas relacionadas con aspectos sociales, ambientales, económicos, prácticas laborales y/o derechos humanos, que superen los 100.000€ o que por su naturaleza tengan un impacto especial para la Compañía.





Gobierno corporativo

Baland

Fiscalidad Modelo de cumplimiento

to Riesgos y oportunidades

Asociaciones y organizaciones

# Riesgos y oportunidades



#### **CONTENIDO 3-3**



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.

En cumplimiento de la Política, el Grupo dispone de un proceso formal, verificable y trazable para la **identificación y evaluación de riesgos** a nivel de cada planta o localización y a nivel corporativo. El proceso es recurrente y escalable e incluye al personal relevante por cada área. Los riesgos son reevaluados al menos anualmente o cuando existen cambios o circunstancias significativas que lo requieren.

En cuanto a la metodología, el cálculo del Riesgo Inherente se realiza en base al impacto y la probabilidad según las variables definidas por tipo de análisis (Compliance, Procesos Operativos, IT. ...etc.) u dimensiones evaluadas.

Sobre dichos riesgos, se definen **Controles/Actividades de Control** que se valoran en función de su diseño y operatividad. Para obtener la calificación del diseño se establecen una serie de parámetros en función del tipo de análisis y la operatividad se evalúa en función de la muestra revisada en el control.

Como parte de las funciones de la Dirección de Auditoría Interna y Cumplimiento se encuentra la de proporcionar asesoramiento y colaborar con la Dirección del Grupo Gonvarri en la identificación de los riesgos, y de manera coordinada con toda la organización, ayudar al establecimiento de los mecanismos y herramientas necesarias para asegurar una adecuada gestión del riesgo

alineada con los objetivos estratégicos del Grupo.

En este sentido, en el periodo 2021-2022 el departamento de Auditoría Interna del Grupo ha implantado un sistema de "**Auditoría Continua**" realizado de forma remota, y gestionado a través de distintas herramientas:

- Skywind sistema de alertas automáticas definidas y diseñadas para la identificación de eventos de riesgo
- Cuadros de mando elaborados por proceso con indicadores clave

El objetivo de la Auditoría continua en remoto es la identificación eficiente de incidencias para la detención precoz y mejora de los procesos de negocio. Ponemos el foco en indicadores que muestran una desviación o un incumplimiento de la normativa interna de aplicación al Grupo GI.

El sistema de Auditoría Continua supone una metodología que parte de la identificación de incidencias, análisis de las causas y emisión de recomendaciones. El propio sistema de monitorización permite realizar un seguimiento continuo del cumplimiento de las recomendaciones emitidas.

El alcance de las revisiones enmarcadas dentro del sistema de auditoría continua comprende todas las Sociedades del Grupo Gonvarri Industries que tienen como sistema ERP, el sistema SAP. El Grupo se encuentra diseñando sistemas adicionales de monitorización y control para aquellas sociedades con otros sistemas de gestión.

Durante el año 2022 se ha realizado un total de 215 peticiones a las distintas plantas del Grupo. El 90% de las peticiones realizadas fueron gestionadas y cerradas a cierre del ejercicio.











Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y organizaciones

### Riesgos estratégicos y del entorno contenido 2-24

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.

En el año 2022, destacan las acciones encaminadas al cumplimiento de la regulación de los programas de sanciones, que limitan las operaciones comerciales contra un país o territorio, o a determinadas organizaciones, personas o entidades; y concretamente, en este periodo, las derivadas como consecuencia de las sanciones impuestas por la UE a raíz de la guerra en Ucrania.

En este sentido, de cara a disponer de información actualizada, el Grupo dispone de herramientas de consulta que permite la identificación y gestión, en tiempo y forma, de los riesgos en esta materia, en cumplimiento de la Política Corporativa sobre sanciones comerciales.

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.

Entre los mecanismos de control que dispone el Grupo para la identificación de eventos con impacto operacional o de proceso, se encuentra el sistema de "**Auditoría Continua**", realizado a través de diversas herramientas, donde se dispone de numerosas alertas destinadas a la identificación de errores y/o debilidades de control en los procesos operativos y de negocio.

De esta forma se encuentran monitorizados procesos sobre la gestión de almacenes, materiales, gestión de pedidos o la correcta aplicación de flujos de aprobación en procesos operativos, 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



Las actividades del Grupo están expuestas a diferentes factores indefinibles relacionados con el entorno actual que están condicionando el comportamiento ordinario de los mercados financieros.

Entre otros, se están viendo afectados no sólo por las circunstancias normales del mercado sino también por circunstancias y decisiones políticas a nivel mundial cuyas consecuencias en cada región y en cada país no siempre son las deseables.

A continuación se resumen los principales riesgos financieros (mercado, liquidez y crédito):

#### a) Riesgo de mercado

**Riesgo de precio**, expuesto a dos tipos de fluctuaciones de precios: títulos de renta variable (no significativo por la escasa importancia de estas inversiones respecto al total de activos y fondos propios) y precio de las materias primas, principalmente el acero, ya que estas variaciones deben ser trasladadas a los precios de venta, para mantener su competitividad en el mercado.

Para **minimizar** este riesgo, entre otros, se desarrolló una red minorista con una importante cuota de mercado que permite abastecer a los clientes finales, estabilizando las ventas y manteniendo un nivel suficiente de existencias en los almacenes, para operar frente a posibles desajustes en los precios de mercado.

Riesgo de tipo de interés de los flujos de tesorería y riesgo de valor razonable, derivados de los "empréstitos" en moneda euro y a tipo variable, lo que expone al Grupo al riesgo de tipo de interés de los flujos de tesorería.

Para **minimizar** este riesgo se simulan, en aquellas











Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y organizaciones



operaciones significativas, diversos escenarios considerando la refinanciación, la renovación de las posiciones actuales, la financiación alternativa y la cobertura, y se calcula el efecto sobre los resultados en función de tipo de interés para todas las divisas.

**Riesgo de tipo de cambio**, derivado de las operaciones en el ámbito internacional y de las diversas divisas.

Para minimizar este riesgo, aplica una política de gestión de los tipos de cambio, donde a través de informes periódicos se detallan los créditos y débitos en divisas distintas del euro en un periodo determinado. Con el resultado se analizan los potenciales impactos y se aplican temporalmente, en caso necesario, instrumentos financieros flexibles para tomar las mejores decisiones posibles.

#### b) Riesgo de liquidez

La gestión del riesgo de liquidez implica el mantenimiento de suficiente efectivo y valores negociables, la disponibilidad de financiación a través de un importe adecuado de facilidades de crédito comprometidas y la capacidad de cerrar posiciones de mercado.

Para **minimizar** este riesgo, por la naturaleza dinámica de los negocios subyacentes, el Departamento de Tesorería mantiene una financiación flexible a través de la disponibilidad de facilidades de crédito comprometidas.

#### c) Riesgo de crédito

La calidad crediticia de los activos financieros se basa en las calificaciones independientes o en información sobre impagos anteriores. La exposición a las variaciones en la calidad de los deudores se gestiona por grupos.

Para **minimizar** este riesgo, si los clientes han sido calificados independientemente, se utilizan estas calificaciones, si por el contrario no existen calificaciones independientes, el control de crédito evalúa su solvencia. Con ello, se establecen los límites de crédito individuales, de conformidad con los límites establecidos por el comité de riesgos del Grupo. Esto es supervisado periódicamente por la dirección comercial y la dirección general. Asimismo, el Grupo tiene contratados seguros con varias entidades de crédito para cubrir posibles insolvencias de clientes que el Departamento de Riesgos considere necesarias. Estos riesgos se detallan en el Informe de Cuentas Anuales del ejercicio 2022.

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.

#### 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.



Balance

Fiscalidad Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y organizaciones



# 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.

En el año 2022 se han ejecutado numerosas acciones encaminadas a la detección y mitigación del fraude y la corrupción. Dichas acciones han sido realizadas por el departamento de Auditoría Interna y Cumplimiento del Grupo, a través de la revisión y evaluación de los controles enmarcados dentro del "**Programa de Cumplimiento**".

Entre los controles revisados se encuentran la realización de las formaciones disponibles en materia de fraude y corrupción, así como los relacionados con:

- (i) la gestión de los conflictos de interés y guía de regalos;
- (ii) la aplicación de los procedimientos de compra y flujos de aprobación de pedidos;
- (iii) la gestión de donaciones y patrocinios;
- (iv) la gestión de datos maestros de proveedores, o la segregación de funciones y restricción de accesos críticos en los sistemas.

Estas revisiones se apoyan en la identificación de eventos obtenidos a través de las herramientas disponibles para los trabajos realizados bajo el sistema de "Auditoría Continua".

Adicionalmente se han gestionado todas las denuncias realizadas consideradas dentro de este ámbito.

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 cumplimento 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.

Adicionalmente existen diferentes mecanismos de control que permiten asegurar que el Grupo se mantiene actualizado de las distintas leyes y legislación aplicable en cada una de las localizaciones.

Como parte de la revisión del Programa de Cumplimiento realizado por Auditoría Interna y Cumplimiento, se encuentra la verificación de dichos mecanismos de control en cada uno de los ámbitos de responsabilidad. Todas están 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 diversas políticas que regulan los procesos de selección y contratación de empleados, entre otras, 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.

Durante el año 2022, en el marco de las auditorías realizadas del Modelo de Cumplimiento, se ha incluido la revisión de controles relacionados con el ámbito de la **gestión de los recursos humanos**, evaluando la efectividad de los controles y los riesgos asociados a la gestión de personal.

Asimismo, se han gestionado 29 denuncias recibidas a través del Canal Ético, relacionadas con situaciones de discriminación, acoso, seguridad y salud, y diversos asuntos de índole laboral, aplicando las medidas disciplinarias determinadas en cada caso por los órganos de decisión.

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.









**ANEXOS** 

Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades



# Riesgos de seguridad informática, procesos y protección de datos

CONTENIDO 201-2

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. 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.

Conocedores de que la formación y concienciación a los empleados es la principal contramedida para frenar de forma eficiente la mayoría de los vectores de entrada de este tipo de amenazas contamos con un Plan de formación Anual en Cibersegudidad en el que sentamos las bases para una mejor detección y respuesta a cualquier tipo de incidente.

Para **mitigar** estos riesgos, el departamento de IT de Gonvarri vive un desafiante equilibrio entre la necesidad de innovación digital en todo el Grupo y la necesidad de mantener y operar sobre los sistemas y procesos actuales.

Para ello, integra el análisis de riesgos desde la fase de diseño de cada cambio y frente a un catálogo prestablecido de potenciales amenazas, actuando siempre con un enfoque de mejora continua, buscando la excelencia operativa. Además, establece las políticas y 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.

A modo de ejemplo, solamente relacionados con la Seguridad de la Información, en 2022 se evaluaron más de 1500 riesgos de seguridad en los servicios de Gonvarri considerados "críticos".

Para cumplir con los estándares de seguridad y protección de la información y los datos, desarrolla procedimientos e implanta mecanismos de control de acuerdo a los estándares internacionales como: ISO27001, CISA y NIST.

Además la formación y capacitación de los profesionales de Gonvarri juega un papel fundamental en las medidas de mitigación de riesgos. En 2022, al igual que en ejercicios anteriores, se actualizó y lanzó desde la plataforma Academy en curso de "Seguridad de la Información", con un éxito del 85% de los participantes.

También se realizan ejercicios periódicos de sensibilización y refresco, como por ejemplo el de Phishing Ético (en octubre y diciembre) para detectar correos sospechosos y evitar cualquier robo de información. Por el incremento de estos ataques, en 2023 estos cursos se efectuarán con una periodicidad trimestral.

Estas medidas, aportan agilidad a las auditorias (internas y externas) y a los requerimientos de información por parte de los principales clientes, proveedores, colaboradores u otros grupos de interés.

De estos importantes retos, derivan nuevas **oportunidades**, como por ejemplo, el desarrollo de nuevas capacidades IT, para incrementar la productividad y la eficiencia. Además el área de IT está activamente involucrada en las distintas iniciativas de Innovación, especialmente aquellas relacionadas con el paradigma "Industry 4.0", con el despliegue y el mantenimiento del nuevo sistema MES.

#### Riesgos frente al cambio climático

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.

#### **CONTENIDO 2-23 Y 3-3**

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







Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y organizaciones



### Principales riesgos en 2022

En 2022, 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. Por otro lado, la guerra de Ucrania y las sanciones a Rusia que han generado tensiones en la cadena de suministro y diferentes impactos a nivel global.

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.
- Impactos en la cadena de suministro por el cumplimiento de las restricciones a la importación y exportación de bienes a Rusia y la aplicación de sanciones comerciales por la Unión Europea como consecuencia del conflicto Ucrania y Rusia.
- Creciente preocupación por el conflicto entre China y Taiwán y las consecuencias sociales y económicas de un posible conflicto armado.

- 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.







Gobierno corporativo

Baland

Fiscalidad (1

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y organizaciones

# Asociaciones y organizaciones





#### CONTENIDO 2-28

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 y el Procedimiento de donaciones y patrocinios, de obligad cumplimiento en el grupo (415-1).



Informes de Verificación

Metodología y perfil

Información cuantitativa

Índice de Contenido GRI

Asociaciones y organizaciones

Perímetro

**A**SG

- 3 Carta del President
- 5 Carta del CEO

### Gonvarri Industries

- 9 **La Compañía** 
  - Descripción, misión, visión
  - Presencia Globo
  - rincipales magnitudes
  - Principales líneas de negocio y productos
  - Principales hitos en 202
- 16 Creación de valor y gestión sostenible. Modelo Drive
- 17 Materialidad

### **Anexos**

- 137 Anexo I: Informes de Verificación.
- 138 Anexo II: Metodología y perfil de la memoria
- 139 Anexo III: Información cuantitativa
- 145 Anexo IV: Índice de Contenido GRI
- 150 Anexo V: Asociaciones y organizaciones
- 151 Anexo VI: Perímtetro



#### 23 Desempeño Ambiental

#### 24 Plan Carbon Neutral 2030/50

Plan Carbon Neutral 2030/5 Información sobre energía Información sobre emisiones Conclusiones: avance en el Plan Carbon Neutral

#### 32 Economía circular

Materias primas Gestión de residuos Iniciativas en Economía Circular

- 38 Agua y vertidos
- 39 Suelos
- 39 Ruido

Culturo A**S**G



#### 42 Personas

Capital humano Relaciones laborales People Growing Togethe

#### 62 **Seguridad y salud**

Responsabilidades y funciones
Plan de Seguridad y Salud
"Doing Well by Doing Safe"
Gestión de la salud
Comunicación
Evaluación de riesgos laborales
Principales indicadores
Formación y consulta

#### 79 Clientes

Cercanía con el clientes

#### 85 Cadena de suministro

Compras siderúrgicas Compras no siderúrgicas Compras locales Gasto en proveedores local

#### 89 Creación de valor: Eficiencia digitalización e Innovación

Enhancing Progress Tour
Cambio Cultural & Digital WorkPlace
Modelo de Eficiencia
Innovación orientada a negocio
Seguridad informática, procesos
u protección de datos

#### 102 Contribución a la comunidad

Acción social Emotional Drivin Culturd AS**G** 



#### 112 Gobierno corporativo

#### 117 Balance

Evolución del Grupo Resultados financieros Inversiones Financiación sostenibl

#### 123 Fiscalidad

Gestión y enfoque fiscal Gobernanza fiscal, contro y gestión de riesgos

#### 125 Modelo de cumplimiento

Auditoría interna y cumplimient Denuncias y litigios en curso

#### 129 Riesgos y oportunidades

Gestión del riesgo Tipos de riesgos Principales riesgos en 202

135 Asociaciones y organizaciones

Informes de Verificación

Metodología y perfil

Información cuantitativa

Índice de Contenido GRI

Asociaciones y organizaciones

Perímetro



### Informes de Verificación

CONTENIDO 2-5



Ernst & Young, S.L. Calle de Raimundo Fernández Villaverde, 65 28003 Madrid

Tel: 902 365 450 Fax: 915 727 238

INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2022 DE

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

#### Alcance del trabajo

Hemos Ilevado a cabo, por encargo de la Dirección de GONVARRI INDUSTRIES, S.L. (en adelante, GONVARRI INDUSTRIES), la revisión del Informe "Memoria de Sostenibilidad 2022". Dicho Informe ha sido elaborado en referencia a lo señalado en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad GRI Standards de Global Reporting Initiative, tal y como se detalla en el apartado

El perímetro considerado por GONVARRI INDUSTRIES para la elaboración del mencionado Informe está definido en el apartado

La preparación del Informe "Memoria de Sostenibilidad 2022", 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

- 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 2022", 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
- Revisión de la adecuación de la estructura y contenidos del Informe en referencia a la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad GRI Standards de Global Reporting Initiative, para la preparación de informes.

- 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

#### Conclusiones

Como resultado de nuestra revisión, no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que los contenidos incluidos en el nexo "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

Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de GONVARRI INDUSTRIES de acuerdo con los términos de nuestra



Alberto Castilla 11 de abril de 2023











Informes de Verificación

Metodología y perfil

Información cuantitativa

Índice de Contenido GRI

Asociaciones y organizaciones

Perímetro

#### ANEXO II

### Metodología y perfil de la memoria

#### **CONTENIDO 2-3 Y 2-5**

La Memoria de Sostenibilidad tiene una **periodicidad anual** (al igual que la información financiera), incluyendo la información comprendida entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022.

El objetivo es comunicar el desempeño, los aspectos e iniciativas más relevantes, con un enfoque alineado con la forma de entender la sostenibilidad, su compromiso con los ODS y su impacto en la aestión de la compañía.

Para su elaboración Gonvarri Industries cuenta con diferentes sistemas corporativos y no corporativos de recogida de información, con dos plataformas específicas de reporte para Sostenibilidad y para Cambio Climático.

El **perímetro de la Memoria** incluye todo el grupo excepto las fábricas de India y Resende sobre las que no tenemos el control, así como algunas sociedades de índole comercial, sin entidad relevante.

El proceso de elaboración de este Informe Anual ha seguido como referencia el estándar Internacional **Global Reporting Initiative (GRI)** para aquellos requerimientos considerados materiales y/o relevantes para el grupo.

El índice de **Contenido GRI** se anexa al presente informe, conjuntamente con el informe de verificación externa independiente con la compañía EY.

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



sostenibilidad@gonvarri.es



+34 91 379 10 00



C/ Ombú 3, planta 1. 28045 Madrid. España

#### CONTENIDO 2-6

#### **Cambios Significativos**

Respecto al ejercicio anterior, se han eliminado de la Memoria la información cuantitativa de la fábrica de Dongguan en China (a cierre de ejercicio no está operativa) y de las oficinas de I+D de Agromega (Israel) ya fuera del perímetro de Gonvarri.

Se ha incorporado en el alcance de la Memoria la nueva fábrica AMG Glorinha Rio Grande en Brasil, que entró en operación en 2022, la fábrica de laser Riera i Tutó Barcelona. Solo con información cualitativa, la sociedad H2Greem (Segovia-España).

#### CONTENIDO 2-4

No se ha producido reexpresión de la información respecto al ejercicio anterior. Se ha adaptado el contenido al estudio de materialidad y a los cambios establecidos en las guías de referencia: GRI 1: Fundamentos 2021, GRI2: Contenidos Generales 2021 y GRI 3: Temas Materiales 2021.













Informes de Verificación

Metodología y perfil

Información cuantitativa Índice de Contenido GRI

Asociaciones y organizaciones



						I. PLAI	NTILLA											
						нош	BRES											m
		DIRE	CTOR		m	ANDO IN	TERMED	10	PE	RSONAL	DE PLAC	ITA		DIRE	CTOR		m	ANDO
	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	26-3
Alemania	0	1	4	5	0	5	13	22	29	82	63	116	0	1	0	0	1	0
Argentina	0	0	1	0	0	2	5	4	10	9	15	1	0	0	1	0	0	1
Bélgica	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	4	1	0	0	0	0	0	0
Brasil	0	0	1	3	0	4	18	10	51	146	107	49	0	1	0	0	0	3
China	0	3	17	3	0	8	22	1	23	224	107	15	0	1	2	1	0	2
Colombia	0	1	5	2	0	4	11	9	5	33	46	93	0	1	3	3	0	3
Dinamarca	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	1	7	0	0	0	0	0	0
España	0	1	21	63	1	14	64	139	33	192	352	748	0	2	3	6	1	5
EEUU	0	0	0	7	0	8	11	4	1	22	8	0	0	0	0	1	0	2
Eslovaquia	0	0	0	4	0	0	5	7	11	26	46	46	0	0	0	2	0	1
Finlandia	0	1	0	0	0	1	3	3	2	3	7	14	0	0	0	0	0	0
Holanda	0	0	0	2	0	0	0	2	0	4	8	11	0	0	0	0	0	0
Hungria	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	3	2	0	0	0	0	0	0
México	0	0	0	1	0	7	6	3	6	42	20	11	0	0	0	0	0	0
Noruega	0	1	0	2	0	0	0	5	1	2	3	7	0	0	0	1	0	0
Polonia	0	0	0	1	0	0	5	2	7	34	29	11	0	0	1	0	0	0
Portugal	0	0	0	0	0	0	4	6	2	13	23	23	0	0	0	1	0	0
R. Unido	0	0	0	8	0	1	2	14	7	33	60	91	0	0	1	3	0	0
Rep. Checa	0	0	2	2	0	2	6	2	29	34	26	51	0	0	0	1	0	0
Rumanía	0	0	1	3	0	9	12	5	20	73	63	126	0	0	0	1	0	5
Russia	0	1	2	0	1	4	15	8	5	29	26	24	0	0	1	1	0	5
Suecia	0	1	0	3	0	1	3	7	3	13	18	38	0	0	0	1	0	0
Suiza	0	0	0	2	1	1	2	4	2	1	3	0	0	0	0	0	0	1
Turquía	0	0	9	5	0	5	10	1	35	84	80	70	0	1	1	0	0	2
TOTAL	0	10	64	119	3	76	217	261	283	1.100	1.118	1.555	0	7	13	22	2	30

					MUJ	ERES					
	DIRE	CTOR		М	ANDO IN	TERMED	10	PEI	RSONAL	DE PLAN	TA
18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46
0	1	0	0	1	0	3	3	12	14	16	19
0	0	1	0	0	1	3	1	2	0	4	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
0	1	0	0	0	3	4	3	17	23	27	7
0	1	2	1	0	2	9	1	1	33	17	0
0	1	3	3	0	3	3	2	5	15	10	2
0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3
0	2	3	6	1	5	9	19	4	34	62	64
0	0	0	1	0	2	4	0	0	0	4	0
0	0	0	2	0	1	2	1	1	3	23	5
0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	6
0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
0	0	0	0	0	0	4	1	0	7	1	0
0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
0	0	1	0	0	0	2	0	0	10	11	3
0	0	0	1	0	0	2	2	1	2	5	9
0	0	1	3	0	0	2	0	5	7	14	26
0	0	0	1	0	0	1	1	2	14	10	5
0	0	0	1	0	5	3	2	3	21	29	11
0	0	1	1	0	5	11	3	0	5	3	1
0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	4	6
0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0
0	1	1	0	0	2	0	0	1	12	1	0
0	7	13	22	2	30	63	44	55	203	245	173









**ANEXOS** 

Informes de Verificación

Metodología y perfil

Información cuantitativa | Índice de Contenido GRI

Asociaciones y organizaciones

		II. PERSONI	AL EXTERNO	
	suncor	TRATA	ET	п
	HOMBRES	mujeres	HOMBRES	mujeres
Alemania	0	0	46	4
Argentina	0	0	0	0
Bélgica	0	0	0	0
Brasil	1	0	2	0
China	0	0	228	4
Colombia	0	0	122	6
Dinamarca	0	0	0	0
España	83	0	163	16
EE.UU.	0	0	1	1
Eslovaquia	17	0	0	0
Finlandia	0	0	0	0
Holanda	0	0	0	0
Hungria	0	0	0	0
México	6	0	8	0
Norvega	9	0	0	0
Polonia	0	0	0	0
Portugal	3	0	9	2
Reino Unido	3	0	10	0
Rep. Checa	20	0	10	0
Rumanía	0	0	0	0
Russia	0	0	3	0
Suecia	0	0	0	0
Suiza	0	0	0	0
Turquía	32	0	0	0
TOTAL	174	0	602	33

										III F	1. CO	NTR	ATA	CIOI	nes									
					ŀ	Ю	BRE	S					mujeres											
		DIRE	CTOF	2	ır	MAI ITER	NDO MEDI	0		PERSONAL DE PLANTA			DIRECTOR			ır		NDO MEDI	10	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	2	0	0	0	4	1	14	10	11	9	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	3	1
Argentina	0	0	0	0	0	0	1	1	3	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Bélgica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Brasil	0	0	0	0	0	0	2	3	21	34	23	8	0	0	0	0	0	0	1	0	11	6	11	1
China	0	1	1	0	0	4	3	0	11	56	33	2	0	0	0	0	0	2	1	0	0	3	2	0
Colombia	0	1	2	0	0	1	3	1	5	11	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	3	4	4	0
Dinamarca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
España	0	0	0	0	0	0	3	3	20	48	37	27	0	0	0	0	0	0	1	0	4	13	11	6
EE.UU.	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	6	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Eslovaquia	0	0	1	0	0	0	0	0	8	7	10	9	0	0	0	0	0	1	0	0	2	2	6	0
Finlandia	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Holanda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Hungria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
México	0	0	0	0	0	0	0	0	5	6	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Norvega	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Polonia	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Portugal	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
R.U.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	7	6	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	1	5
Rep. Checa	0	0	0	1	0	1	0	0	5	6	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0
Rumanía	0	0	0	0	0	0	0	1	17	24	12	9	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	2	2
Rusia	0	1	0	0	0	1	1	0	1	3	0	4	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Suecia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Suiza	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Turquía	0	0	4	2	0	0	0	0	73	68	53	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
TOTAL	0	3	11	3	0	8	20	10	191	292	204	116	0	0	1	1	0	4	3	0	30	41	49	17



Gonvarri

CULTURA **ASG** 







**ANEXOS** 

Informes de Verificación

Metodología y perfil

Información cuantitativa | Índice de Contenido GRI

Asociaciones y organizaciones

	III B. SALIDAS HOMBRES																							
						DES	PIDO	)					OTRAS CAUSAS											
		DIRE	CTOR		II		NDO MEDI	0	PERSONAL DE PLANTA				DIRE	CTOR		II	MAI NTER	NDO MEDI	0	PERSONAL DE PLANTA				
	18- 25	26- 35	36- 45	46	18- 25	26- 35	36- 45	46	18- 25	26- 35	36- 45	46	18- 25	26- 35	36- 45	46	18- 25	26- 35	36- 45	46	18- 25	26- 35	36- 45	46
Alemania	0	0	1	0	0	0	1	0	5	3	6	3	0	0	0	0	0	0	2	4	0	2	8	17
Argentina	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Bélgica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Brasil	0	0	0	0	0	0	0	0	18	35	24	13	0	0	0	0	0	0	1	1	12	9	9	1
China	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	3	4	0	10	41	25	7
Colombia	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	4	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	5	5	1
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	1	0	2	3	3	7	6	0	0	0	0	0	0	1	4	7	17	22	35
EE.UU.	0	0	0	0	0	0	0	0	2	9	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Eslovaquia	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	4	3	3	3
Finlandia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Holanda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1_
Hungria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
México	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0
Norvega	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Polonia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	_1_
Portugal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	2	1
R. Unido	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	8	0	0	1	0	0	0	0	1	4	3	4
Rep. Checa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	5	11	2	5
Rumanía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	16	23	22	21
Russia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3	5	8	2
Suecia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
Suiza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Turquía	0	0	0	2	0	0	0	0	6	10	10	8	0	3	3	4	0	0	0	0	51	49	28	11
TOTAL	0	0	2	3	0	3	2	4	37	68	57	47	8	3	3	7	0	7	12	11	111	181	140	110

	III C. SALIDAS MUJERES																						
					DESI	PIDO	)									OTF	RAS	CAU	SAS				
	DIRE	CTOR		II		NDO MEDI	0			ONAL ANTA			DIRE	CTOR		II		NDO MEDI	0		PERS DE PL		
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
0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	2	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	4	4	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	1	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	0	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	3	0	0	0	0	0	1	2	1	1	3	4	4
0	0	_1_	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	3
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4	4
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
0	0 <b>0</b>	1	0	0	0	0 <b>0</b>	0	0 4	0 4	0 <b>5</b>	0 4	0	1	0	0	0	0	0 <b>5</b>	1	17	22	21	18











Informes de Verificación

Metodología y perfil

Información cuantitativa | Índice de Contenido GRI

Asociaciones y organizaciones

	IV. PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y DURACIÓN DE CONTRATO, GÉNERO Y PAÍS									
			TIPO DE C	ONTRATO	)		DUF	RACIÓN D	EL CONTRF	то
	INDEF	INIDO	TEMP	ORAL	PRAC	TICE	сотр	LETO	PARCIAL	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Alemania	261	54	66	8	13	6	340	64	0	4
Argentina	47	12	0	0	0	0	47	12	0	0
Bélgica	8	1	0	0	0	0	8	1	0	0
Brasil	384	76	2	0	3	9	314	59	75	26
China	391	64	32	3	0	0	415	66	8	1
Colombia	198	47	8	0	3	0	209	47	0	0
Dinamarca	12	4	0	0	0	0	12	4	0	0
España	1.586	200	38	8	4	1	1.598	192	30	17
EEUU	61	11	0	0	0	0	61	11	0	0
Eslovaquia	100	27	45	11	0	0	145	38	0	0
Finlandia	34	9	0	0	0	0	33	9	1	0
Holanda	23	3	4	1	0	0	24	1	3	3
Hungria	7	3	0	0	0	0	7	3	0	0
México	96	13	0	0	0	0	96	13	0	0
Norvega	21	3	0	1	0	0	21	3	0	1
Polonia	79	22	10	5	0	0	89	27	0	0
Portugal	64	20	7	2	0	0	71	22	0	0
R. Unido	199	56	17	2	0	0	214	46	2	12
Rep. Checa	142	29	11	5	1	0	153	32	1	2
Rumanía	277	71	35	4	0	0	277	75	35	0
Russia	115	28	0	2	0	0	115	28	0	2
Suecia	87	14	0	0	0	0	85	14	2	0
Suiza	14	3	2	0	0	0	16	3	0	0
Turquía	299	18	0	0	0	0	299	18	0	0
TOTAL	4.505	788	277	52	24	16	4.649	788	157	68

V. FORMACIÓN POR GÉNERO Y CATEGORÍA								
	HOMBRES		MUJERES					
DIRECTOR	MANDO INTERMEDIO	PERSONAL DE PLANTA	DIRECTOR	MANDO INTERMEDIO	PERSONAL DE PLANTA			
283	4.335	7.277	399	810	1.244			
50	74	471	0	58	54			
0	0	0	0	0	0			
3	1.137	15.625	3	403	2.326			
484	881	3.357	53	404	802			
431	878	4.208	99	449	2.026			
3	0	3	0	0	6			
691	5.501	37.912	504	981	4.989			
1.169	3.841	5.177	167	1.002	668			
125	601	3.136	16	6	141			
6	20	165	0	8	0			
0	0	200	0	16	16			
20	0	55	0	0	140			
37	555	3.256	0	185	296			
5	15	132	0	0	10			
16	1.699	8.104	161	268	2.628			
0	157	813	16	90	170			
100	875	7.548	20	161	1.658			
102	313	1.117	65	140	422			
72	972	9.528	12	120	1.162			
168	1.560	3.252	54	1.164	1.345			
10	22	395	8	9	50			
0	0	0	0	0	0			
20	600	3.800	0	0	0			
3.794	24.035	115.529	1.576	6.273	20.153			











Informes de Verificación

Metodología y perfil

Información cuantitativa | Índice de Contenido GRI

Asociaciones y organizaciones

VI. RESIDUOS NO PELIGROSOS (Toneladas)										
	Chatarra			Emb	alajes			Cons	trucción	
-	Chatarra	Madera	Tablex	Papel y cartón	Plástico reciclable	Plástico no reciclable	Mezcla	Otros	Construcción	Polvo granallado
Alemania	32.834	140,00	0,00	54,00	0,00	0,00	124,00	66,35	5,90	0,00
Argentina	3.750	0,0	0,0	34,7	112,0	0,0	0,0	22,0	0,0	0,0
Brasil	25.288	188,4	0,0	35,0	300,5	0,0	12,1	60,4	29,6	0,0
China	60.605	193,6	0,0	16,5	10,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9
Colombia	1.606	0,0	0,0	9,9	4,4	0,0	0,0	138,0	21,1	0,0
España	115.369	466,9	374,6	118,8	39,4	172,2	167,7	407,8	1.462,2	0,0
EEUU	16.129	98,4	0,0	122,4	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Eslovaquia	20.233	189,3	0,0	5,1	2,0	0,0	29,0	0,0	0,0	0,0
Finlandia	-	6,8	0,0	18,4	0,6	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0
Holanda	-	0,0	0,0	2,9	0,2	0,0	0,0	4,7	0,0	0,0
México	14.306	9,0	0,0	199,1	56,9	0,0	888,0	6,3	0,0	0,0
Polonia	8.012	34,8	0,0	66,4	35,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Portugal	2.987	132,8	0,0	25,1	21,6	35,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Reino	10.922	124,6	0,0	0,5	11,2	0,0	0,0	260,7	0,0	0,0
República Checa	642	9,7	0,0	10,1	0,0	2,9	0,0	36,4	0,0	0,0
Rumanía	1.984	50,0	0,0	13,3	0,0	16,2	0,0	65,4	8,6	1,3
Russia	2.908	43,0	0,0	202,6	38,7	0,0	1,7	1,0	0,0	0,0
Suecia	-	9,0	0,0	4,0	1,3	0,0	0,0	9,1	0,0	0,6
Turquía	2.223	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	319.797	1.696	375	939	635	226	1.223	1.080	1.527	3



Gonvarri









**ANEXOS** 

Informes de Verificación

Metodología y perfil

Información cuantitativa | Índice de Contenido GRI

Asociaciones y organizaciones

	VII. RESIDUOS PELIGROSOS (Toneladas)									
	Mo	iterial	Envases		Galvo	Decapado	Pintura			
_	Aceite	Absorbente	Contaminados	Cenizas	Matas	Matas filtro	Cloruro Ferroso con Cinc	Cloruro Ferroso (FeCl2)	Electrostática	
Alemania	0,01	11	0	0	0	0	0	0	0	
Argentina	0,00	8	0	0	0	0	0	0	0	
Brasil	0,02	72	0	0	0	0	0	4.444	0	
China	0,01	0	0	0	0	0	0	0	0	
Colombia	0,00	7	0	55	37	0	0	176	3	
<b>España</b>	0,07	55	10	268	157	40	1.431	12.353	19	
EEUU	0,02	0	0	0	0	0	0	0	0	
Eslovaquia	0,00	19	5	0	0	0	0	0	0	
México	0,00	5	0	0	0	0	0	0	0	
Portugal	0,00	11	0	0	0	0	0	0	0	
Reino Unido	0,01	27	0	0	0	0	0	0	0	
Rep. Checa	0,00	2	1	0	0	0	0	0	0	
Rumanía	0,01	0	1	0	0	0	0	0	64	
Russia	0,00	2	0	0	0	0	0	0	6	
Suecia	0,00	2	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL	0,2	220,3	18,7	323,4	194,9	40,5	1.431,1	16.973,6	91,0	











Informes de Verificación

Metodología y perfil

Información cuantitativa

Índice de Contenido GRI

Asociaciones y organizaciones

Perímetro

#### ANEXO IV

# Índice de Contenido GRI

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.

### General

GRI 2	CONTENIDOS GENERALES	Material Sí / No	Página
Contenido 2-1	Detalles de la organización	По	9, 10 y 112
Contenido 2-2	Entidades incluidas en el reporting de sostenibilidad	По	10
Contenido 2-3	Período objeto del informe, frecuencia y contacto	По	138
Contenido 2-4	Reexpresión de la información	По	138
Contenido 2-5	Verificación externa	По	137 y 138
Contenido 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio	По	11, 12, 13, 14, 15, 16, 85, 87 y 138
Contenido 2-7	Empleados	Sí	42
Contenido 2-8	Trabajadores que no son empleados	По	ΠA

### Gobierno (ASG)

GRI 2	CONTENIDOS GENERALES	Material Sí / No	Página
Contenido 2-9	Estructura de gobernanza y composición	Sí	113
Contenido 2-10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Sí	114
Contenido 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Sí	114
Contenido 2-12	Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	По	114
Contenido 2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	По	114
Contenido 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	По	114
Contenido 2-15	Conflictos de interés	Sí	115
Contenido 2-16	Comunicación de las preocupaciones críticas	Sí	115
Contenido 2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	По	115
Contenido 2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	По	115
Contenido 2-19	Políticas de remuneración	По	116
Contenido 2-20	Proceso para determinar la remuneración	По	116
Contenido 2-21	Ratio de compensación total anual	По	ND











Informes de Verificación

Metodología y perfil

Información cuantitativa

Índice de Contenido GRI

Asociaciones y organizaciones

Perímetro

### Gobierno (ASG)

GRI 2	CONTENIDOS GENERALES	Material Sí / No	Página
Contenido 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	По	3 y 5
Contenido 2-23	Políticas y compromisos	Sí	9, 125, 126 y 133
Contenido 2-24	Incorporación de compromisos políticos	Sí	125, 126 y 130
Contenido 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Sí	116 y 126
Contenido 2-26	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Sí	126 y 128
Contenido 2-27	Cumplimiento de leyes y reglamentos	Sí	128
Contenido 2-28	Afiliación a asociaciones	По	135
Contenido 2-29	Enfoque para la participación de grupos de interés	По	17
Contenido 2-30	Acuerdos de negociación colectiva	По	43
Contenido 3-3	Gestión de Riesgos	Sí	129

GRI 3	TEMAS MATERIALES	Material Sí / No	Página
Contenido 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	Sí	18
Contenido 3-2	Lista de temas materiales	Sí	19 y 38
Contenido 3-3	Gestión de los temas materiales	Sí	33, 125, 126, 133

GRI 201	DESEMPEÑO ECONÓMICO	Material Sí / No	Página
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	По	117 y 118
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Sí	133
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	По	54 y 55
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	По	119
GRI 202	PRESENCIA EN EL MERCADO	Material Sí / No	Página
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	По	
GRI 204	PRESENCIA EN EL MERCADO	Material Sí / No	Página
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	По	88
GRI 205	ANTICORRUPCIÓN	Material Sí / No	Página
205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	По	125
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Sí	127
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	По	128
GRI 206	COMPETENCIA DESLEAL	Material Sí / No	Página
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	По	128
GRI 207	FISCALIDAD	Material Sí / No	Página
207-1	Enfoque fiscal	По	123
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Sí	123
207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	По	123
207-4	Presentación de informes país por país	По	119











Informes de Verificación

Metodología y perfil

Información cuantitativa

Índice de Contenido GRI

Asociaciones y organizaciones

Perímetro

### Ambiental (ASG)

GRI 301	MATERIALES	Material Sí / No	Página
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	Sí	34
301-2	Insumos reciclados utilizados	Sí	34
301-3	Productos y materiales de envasado recuperados	Sí	35

GRI 302	ENERGÍA	Material Sí / No	Página
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Sí	25
302-2	Consumo de energía fuera de la organización	Sí	26
302-3	Intensidad energética	Sí	26
302-4	Reducción del consumo energético	Sí	27
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Sí	27, 33 y Nota A

GRI 303	AGUA Y EFLUENTES	Material Sí / No	Página
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	По	38
303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	По	38
303-3	Extracción de agua	По	38
303-4	Vertido de agua	По	38
303-5	Consumo de agua	По	38

GRI 305	EMISIONES	Material Sí / No	Página
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Sí	28 y 29
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Sí	28 y 29
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Sí	30
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	Sí	30
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	Sí	30

GRI 306	RESIDUOS	Material Sí / No	Página
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Sí	35
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Sí	35 y 36
306-3	Residuos generados	Sí	35 y 39
306-4	Residuos no destinados a eliminación	Sí	35
306-5	Residuos destinados a eliminación	Sí	35 y 38











Informes de Verificación

Metodología y perfil

Información cuantitativa

Índice de Contenido GRI

Asociaciones y organizaciones

Perímetro

### Social (ASG)

GRI 401	EMPLEO	Material Sí / No	Página
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Sí	51
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Sí	54
401-3	Permiso parental	Sí	53 y 54

GRI 403	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Material Sí / No	Página
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Sí	62 y 78
403-2	ldentificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Sí	65 y 68
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Sí	64, 67 y 70
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Sí	65 y 78
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		76
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	Sí	56
403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Sí	65
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Sí	62
403-9	Lesiones por accidente laboral	Sí	65
403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	Sí	70

GRI 404	FORMACIÓN Y EDUCACIÓN	Material Sí / No	Página
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Sí	51
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Sí	54
401-3	Permiso parental	Sí	53 y 54
GRI 405	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Material Sí / No	Página
405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Sí	42, 58 y 112
GRI 406	NO DISCRIMINACIÓN	Material Sí / No	Página
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Sí	128
GRI 407	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Material Sí / No	Página
407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	По	43











Informes de Verificación

Metodología y perfil

Información cuantitativa

Índice de Contenido GRI

Asociaciones y organizaciones

Perímetro

### Social (ASG)

GRI 408	TRABAJO INFANTIL	Material Sí / No	Página
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	По	128
GRI 409	TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO	Material Sí / No	Página
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	По	128
GRI 415	POLÍTICA PÚBLICA	Material Sí / No	Página
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	Sí	135 y 119
GRI 416	SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES	Material Sí / No	Página
416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	Sí	Nota B
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	Sí	128

GRI 417	MARKETING Y ETIQUETADO	Material Sí / No	Página
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	Sí	
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	Sí	128
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	Sí	128
GRI 418	PRIVACIDAD DEL CLIENTE	Material Sí / No	Página
<b>GRI 418</b> 418-1	PRIVACIDAD DEL CLIENTE  Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		Página 128
	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad	Sí / No	

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

Nota B (416-1). No Aplica debido a la tipología del producto de la compañía.











Informes de Verificación

Metodología y perfil

Información cuantitativa

Índice de Contenido GRI

Asociaciones y organizaciones

Perímetro

#### ANEXO V

# 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

- Associacio Industrial per a la Produccio Neta i Delta del Llobregat
- Unió Patronal Metalúrgica
- Clúster de Automoción de Cataluña
- Unio de Magatzemistes de Ferros de Catalunua 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 Automoción

#### 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)
- AlJU 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 (FRF)
- Verband für Lagertechnik Betriebseinrichtung (LBE)
- Gütegemeinschaft (RAL)

#### Steel&Alloy

• Confederation of British Metal Forming

#### GMH Rumania

• Asociatia Romana de Logistica (ARILOG)

#### **GMH Russia**

• St. Petersburg International Business Association (SPIBA)

#### **GMH Kredit**

 Hospodářská komora ČR/Czech Chamber of commerce

#### Gonvarri Turquía

- Kahramankazan Industrialists' and Businessmen's Association (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 (Canacintra)
- Relaciones Industriales de Puebla y Tlaxcala A.C. (Riptac)











Informes de Verificación

Metodología y perfil

Información cuantitativa

Índice de Contenido GRI

Asociaciones y organizaciones

Perímetro

#### ANEXO VI

# 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).

### % participación de la soc. cabecera del grupo Gl

			•
	Domicilio	Directo	Indirecto
Gonvarri MS Corporate, S.L.	Bilbao	100%	
Gonvarri MS Colombia, S.A.S, S.L.	Colombia		100%
GMS Francia SAS *	Francia		100%
Çepas Galvaniz, Sanayi Anomin Sirketi	Turquía		100%
Gonvarri Chile Estructuras Metálicas, Ltda.	Chile		100%
Hierros y Aplanaciones, S.A.	Asturias		100%
Road Steel Engineering, SL	Valladolid		100%
Suports Desarrollo y Soluciones, SL	Valencia		100%
Suports Energia Sustentable México S.A.P.I. de C.V	México		100%
Gonvarri MS Baja California S.A	México		100%
Gonvarri MS Deustchland. GMBH	Alemania		100%
Gonvarri MS Perú, S.A.C. *	Perú *		100%
Gonvarri MS R&D, SL	Madrid		100%
Gonvarri Agrotech, S.L.	Asturias		100%
Gonvarri Solar Steel, S.L	Asturias		100%
Obratel *	España		100%
Gonvarri Solar Steel US, Inc	EEUU		100%
Gonvauto Asturias, SL	Madrid	100%	
Addimen Bizkaia, SL	Bilbao	93%	
Arcerlomittal Gonvarri SSC Slovakia, S.R.O	Eslovaquia	50%	
Arcerlomittal Gonvarri Nitra S.R.O	Eslovaquia		50%

### % participación de la soc. cabecera del grupo Gl

	Domicilio	Directo	Indirecto
Flejes Industriales, SA	Alicante	100%	
Sogei S.A	Madrid	70%	
Gonvarri Argentina S.A.	Argentina	100%	
ArcelorMittal Gonvarri Brasil, Pdtos. Siderúrg. S.A	Brasil	50%	
MAG Aliança Automóveis do Brasil SSC S.A. *	Brasil *		25%
Gonvarri Aluminium, GMBH.	Alemania	100%	
Gonvauto Thüringen, GMBH	Alemania	100%	
Laser Blanking Germany, GMBH	Alemania	100%	
Gestamp Automotive India Private Ltd *	India *	50%	
Gonvarri Polska, SP, ZO O.	Polonia	100%	
Gonvarri Czech, S.R.O.	Rep. Checa	100%	
Gonvauto Galicia, S.A.	Galicia	100%	
Gonvauto, S.A.	Barcelona	100%	
Gonvauto Puebla, S.A. de C.V.	México		100%
Gonvarri I.Centro de Servicios, S.L.	Madrid	100%	
Gonvarri Industrial Maroc, S.A. *	Marruecos *	100%	
Gonvarri Italia, S.p.A. *	Italia *	100%	
Gonvarri I. Trading, S.L.	Madrid	100%	
Gonvarri Ptos. Siderúrgicos,S.A.	Portugal	100%	
Gonvarri Steel Services US, INC *	(Delaware) EE.UU *	100%	









**ANEXOS** 

Informes de Verificación

Metodología y perfil

Información cuantitativa Índice de Contenido GRI

Asociaciones y organizaciones

Perímetro

### % participación de la soc. cabecera del grupo Gl

	Domicilio	Directo	Indirecto
Gonvauto South Carolina LLC.	(South Carolina) EE.UU		100%
Gonvarri Valencia, S.A	Valencia	100%	
Gonvarri Tarragona, S.L.	Tarragona	100%	
Láser Automotive Barcelona, S.L.	Barcelona	51%	
Láser Automotive Valencia, S.L.	Valencia	51%	
Láser Automotive Zaragoza, S.L.	Zaragoza	51%	
Gonvarri Vizcaya, S.L	Bilbao	100%	
Gonvasolar, S.L.	Madrid	100%	
Gonvauto Navarra, S.A.	Navarra	100%	
Joint SGH, S.L	Madrid	50%	
SGK LLC	Rusia		50%
Steel & Alloy Holding LTD.	(Birmingham) UK	100%	
Steel & Alloy Procesing LTD	(Birmingham) UK		100%
Dongguan Gonvarri Summit Automotive Steel Processing Center CO. LTD	China	100%	
Vama Gonvarri Automotive Solutions CO. LTD	China	50%	
Vama Gonvarri Automotive Solutions (Shenyang) CO. LTD	China		50%
Vama Gonvarri Automotive Solutions (Changshu) CO. LTD	China		50%
Vama Gonvarri Automotive Solutions (Chongqing) CO. LTD	China		50%
Vama Gonvarri Automotive Solutions (Loudi) CO. LTD	China		50%
Laserboost	España	90%	
Riera Tutó, S.L.	Barcelona	51%	
Riera Tutó Valencia, S.L.	Valencia	51%	

### % participación de la soc. cabecera del grupo Gl

		cabecera dei gropo di	
	Domicilio	Directo	Indirecto
Rejillas Calibradas S.L.	Barcelona	20%	
H2Greem Global Solutions, S.L.	Madrid	51%	
Gonvarri Material Handling AS	Oslo, Noruega	100%	
Constructor Finland OY	Finlandia		100%
Constructor Rus	Rusia		100%
Dexion GMBH	Alemania		100%
Dexion KFT Hungary	Hungria		100%
Dexion Nv/SA Belgium	Belgica		100%
Constructor Norge AS Norway	Norvega		100%
Dexion Storage Solutions SRL, Romania	Rumanía		100%
Constructor Sverige AS Sweden	Suecia		100%
Constructor Shared Services AB Sweden	Suecia		100%
Dexion Polska SP. Z.o.o Poland	Polonia		100%
Dexion Sro Czech Republic	Rep. Checa		100%
Constructor Danmark A/S Denmark	Dinamarca		100%
Dexion Spol Sro Slovakia	Eslovaquia		100%
Constructor Group UK Ltd	Reino Unido		100%
Constructor Dexion Holland BV	Holanda		100%
Dexion Österreich GmbH	Austria		100%
Gonvarri Stålteknik AB	Suecia		100%
Credit SRO Czech Republic	Rep. Checa		100%
Kaufmann Systems AG	Suiza		80%
Complete Storage & Interiors LTD	Reino Unido		100%
Lampe Lagertechnik GmbH	Alemania		100%
Dexion Storage Solution Unipessoal LDA	Portugal		100%
Gonvarri Material Handling, S.L.	Madrid		100%

