



**Gonvarri**  
Industries

**Memoria de  
Sostenibilidad  
2023**

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

# Carta del Presidente 2-22

Jon Riberas



Estimado lector,

El pasado ejercicio ha estado marcado por la creciente incertidumbre, complejidad y volatilidad. Los conflictos y tensiones internacionales afectan a la sociedad mediante el aumento de los precios de la energía y la inflación. En este contexto, el papel del sector privado es más relevante que nunca. Las empresas no solo somos motores de crecimiento económico, sino también agentes de progreso.

Desde nuestras raíces industriales, Gonvarri Industries ha desarrollado una visión cada vez más consciente de su propósito. Con más de 65 años de presencia en el mercado, Gonvarri Industries es hoy un líder industrial con presencia global. Participamos en los proyectos industriales más innovadores aportando al progreso soluciones metálicas eficientes, seguras y sostenibles.

Este documento sintetiza nuestros esfuerzos en el ámbito de la sostenibilidad durante el último año y refleja nuestro compromiso con el progreso a través de las prácticas empresariales responsables y respetuosas con el medioambiente, la sociedad y la gobernanza. Los grupos de interés, como proveedores, clientes, empleados y la sociedad en general, esperan que las organizaciones contribuyan significativamente a la sociedad y al entorno en el que operan.

La descarbonización es un imperativo global y en Gonvarri Industries estamos decididos a ser parte de la solución. Nuestro Plan Carbon Neutral 2030-2050 es un reflejo de esta determinación y se alinea con los objetivos más ambiciosos de reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>, como lo demuestra nuestro compromiso con la iniciativa Science Based Targets y su marco de referencia Net-Zero. La transición energética ofrece oportunidades para innovar y desarrollar nuevos modelos de negocio. Estamos enfocados en reducir el impacto ambiental de nuestro consumo energético, limitar nuestra dependencia de recursos energéticos no autóctonos y explorar nuevas

áreas de negocio que emergen de esta nueva economía verde. Las energías renovables, así como la imparable evolución de la movilidad sostenible, serán algunos de los importantes vectores de crecimiento para los próximos años.

Los profesionales de Gonvarri Industries son el principal activo de esta empresa. Sin ellos no se explica el desempeño de esta compañía. Tener una estrategia que permita contar con profesionales formados, cualificados y motivados en un ambiente de trabajo agradable y seguro es clave para nuestro crecimiento como empresa competitiva y sostenible. En este sentido, quiero agradecer a los profesionales de Gonvarri Industries por su constante compromiso y especialmente, por su compromiso con la seguridad y la salud.

Nuestros valores de honestidad, humildad, tesón y trabajo, heredados de nuestro fundador Francisco Riberas, son la base de nuestra cultura corporativa y la clave de nuestro éxito. Estos valores nos guían en nuestra misión de crear un futuro más sostenible y equitativo para todos.

No quisiera terminar sin expresar nuestra solidaridad y apoyo a los afectados por los terremotos de Turquía y Siria en febrero de 2023, incluyendo a nuestra comunidad y empleados de Gonvarri en este país. Estos acontecimientos resaltan la importancia de la unión y la colaboración en momentos de adversidad. También quiero expresar mi reconocimiento a los inversores, accionistas, clientes y proveedores por su compromiso y apoyo en el largo plazo, imprescindible para seguir creando valor para el conjunto de la sociedad. Mirando siempre al futuro e impulsando el progreso a través de una industria cada vez más tecnológica, innovadora y sostenible.

**Jon Riberas**

Presidente Ejecutivo  
Gonvarri Industries

# Carta del CEO

2-22

## Josu Calvo

Me complace presentar la Memoria de Sostenibilidad de Gonvarri Industries correspondiente al año 2023. Este informe destaca nuestros impactos significativos en los ámbitos económico, ambiental, social y de gobierno corporativo, en un período clave que marca la mitad de nuestro Plan Estratégico 2022-2024. Durante este período, la sostenibilidad ha sido uno de los pilares fundamentales de nuestra estrategia corporativa.

Hemos logrado avances significativos en los ejes clave de nuestro plan: diversificación, creación de valor, digitalización y sostenibilidad, a pesar de los retos del contexto para los negocios globales como el nuestro. Hoy, somos un grupo más diversificado y preparado para crecer en sectores emergentes, que se benefician de tendencias globales como la digitalización, la automatización, la circularidad y la descarbonización. En el ámbito ambiental, Gonvarri Industries se distingue por su compromiso con una gestión medioambiental responsable, concentrándose en la descarbonización y la circularidad en sus procesos. Este año hemos definido 5 KPIs de sostenibilidad a incluir en el cuadro de gestión de la compañía, sobre los cuales, además, hemos fijado objetivos de mejora anuales. Siguiendo nuestro plan de neutralidad de carbono para 2030/2050, hemos registrado una reducción del 13% en nuestras emisiones de CO<sub>2</sub>, que sumadas a las del año anterior nos acercan a nuestros objetivos. El 68% de la electricidad de origen renovable, que registró el grupo en 2023, establece un nuevo máximo en nuestra serie histórica gracias a nuestra apuesta por el autoconsumo solar fotovoltaico y los acuerdos de suministro eléctrico renovable.

En el plano social, nuestro compromiso con la seguridad y la salud sigue siendo fundamental para nuestra actividad, fomentando la cultura de la prevención, evidenciada por la promoción de la certificación ISO 45.001 en nuestros centros, que este año ha llegado al 83% de nuestros profesionales. Además,

invertimos en las comunidades locales, impulsando siete proyectos de impacto comunitario que han beneficiado a más de 128.500 personas. Mención especial merece nuestro programa de sensibilización en materia de seguridad vial "Emotional Driving", que en 2024 celebrará su décimo aniversario.

En cuanto al gobierno corporativo, destacamos la importancia de mantener relaciones de confianza con todos los grupos de interés. Nuestro Modelo de Gestión DRIVE enfatiza la eficiencia, la mejora continua y la innovación, siempre dentro de un sólido marco de cumplimiento. Nos aseguramos de que nuestros proveedores cumplan nuestros estándares éticos y de sostenibilidad, como lo demuestra la implementación del nuevo Código de Conducta de Proveedores en 2023. Mantenemos un fuerte compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, integrando estos principios en nuestra cadena de valor y operaciones.

Quiero resaltar el compromiso de Gonvarri Industries con la transparencia en materia de sostenibilidad, un aspecto fundamental que se ha reflejado positivamente en nuestro rendimiento evaluado por prestigiosas agencias de calificación. Este año, EcoVadis, una entidad que supervisa las prácticas de sostenibilidad en las cadenas de suministro empresariales ha reconocido a Gonvarri Industries con una medalla de Plata. Este reconocimiento nos coloca entre el 15% de las empresas más responsables globalmente según este índice. Asimismo, CDP, una agencia líder en la medición del impacto en el cambio climático nos ha otorgado la segunda mejor calificación posible, una "B". Esta calificación refleja no solo nuestro buen desempeño en la gestión del impacto climático, sino también la calidad de la información que reportamos.

Quisiera extender mi más sincero agradecimiento a todos los profesionales, clientes y proveedores de Gonvarri Industries. Su inquebrantable compromiso con la excelencia no solo nos impulsa hacia adelante, sino que representa la seña de iden-



tividad distintiva que nos diferencia en el sector industrial en el que operamos. Los éxitos se deben a su dedicación y al espíritu de colaboración continua que hemos podido alcanzar. Juntos, seguiremos avanzando y fortaleciendo nuestra posición de liderazgo, siempre fieles a nuestra visión de ofrecer soluciones metálicas para un futuro más seguro y sostenible.

### Josu Calvo

Consejero Delegado  
Gonvarri Industries

## Gonvarri

### CULTURA ASG



## Ambiental



## Social



## Gobierno

## Anexos

# Acercas de este informe 2-3 y 2-4

## Datos de la compañía

Razón social: Gonvarri Corporación Financiera, S.L.

Domicilio social y fiscal: Actualmente, su domicilio social y fiscal se encuentra en la calle Embajadores s/n, Madrid.

Gonvarri Coporación Financiera y sus sociedades dependientes forman un grupo (en adelante Gonvarri Industries, Gonvarri o el Grupo). El grupo está integrado en el Grupo Holding Gonvarri, S.L, cuya sociedad dominante es el Holding Gonvarri, S.L. La sociedad Acek Desarrollo y Gestión Industrial, S.L es la holding última que controla el grupo con una participación directa e indirecta del 65%.

## Período de reporte

El período de reporte coincide con el período de reporte de las cuentas anuales del Grupo, es decir, recoge la información comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.

## Perímetro de la Memoria

Incluye a todo el Grupo, con actividad industrial, excepto las fábricas de Gailp Pune (India), Resende (Brasil), Reca (España) y las 8 fábricas de Hidria (División de Electromovilidad) sobre las que no tenemos el control, así como algunas sociedades de índole comercial, sin entidad relevante.

En el Anexo V de la presente memoria se detallan las sociedades incluidas en el grupo. En el apartado de "presencia global"

de este Memoria, se detallan las sociedades con actividad industrial incluidas y excluidas en la Memoria.

Cambios respecto al reporte del 2022. Respecto al ejercicio 2022 se incorpora la fábrica Riera Tutó Valencia (España) puesta en operación en 2023. Diferencias entre perímetro de la memoria y cuentas anuales.

De las sociedades con actividad industrial integradas por puesta en equivalencia en las cuentas anuales y que a su vez se han incluido en la Memoria de Sostenibilidad, en ésta, la información se ha consolidado globalmente.

## Metodología del informe

Este informe se ha elaborado siguiendo las directrices de Global Reporting Initiative (GRI). Para su redacción se ha tomado en consideración los estados financieros formulados por el Consejo de Administración, auditados, así como la información proporcionada por los negocios y áreas corporativas en relación con el modelo de negocio, los retos y los riesgos a los que se enfrenta la compañía, su desempeño social, ambiental, económico y de gobierno. Las organizaciones participantes garantizan la integridad de la información incluida en esta Memoria.

El índice de **Contenido GRI** se anexa al presente informe, conjuntamente con el informe de verificación externa independiente con la compañía EY.

## Cambios significativos

No existen cambios significativos con respecto al año anterior, por lo que no ha sido necesaria la reexpresión de información.

## Autor del informe

Departamento de Sostenibilidad, Dirección de Comunicación, Marca y Sostenibilidad de Gonvarri Industries.

## Más información

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

sostenibilidad@gonvarri.es

Teléfono: +34 91 379 10 00

C/ Ombú, 3, planta 1. 28045 Madrid

Memoria de Sostenibilidad 2023 /publicada en abril 2023

Edita: Gonvarri Corporación Financiera, S.L.

España

© 2023 Gonvarri Corporación Financiera, S.L. Reservados todos los derechos.

A los efectos del art. 32 del texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, Gonvarri Corporación Financiera, S.L., se opondrá expresamente a cualquier utilización con fines comerciales del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de Gonvarri Corporación Financiera, S.L., salvo

**CULTURA ASG**



**Ambiental**

- 21 Desempeño ambiental
- 22 Economía Circular
- 26 Aguas y vertidos
- 26 Suelos
- 26 Ruido
- 27 Información sobre energía
- 31 Evolución de las emisiones GEI



**Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad



**Gobierno**

- 64 Gobierno corporativo
- 70 Balance
- 74 Fiscalidad
- 76 Modelo de cumplimiento
- 83 Riesgos y oportunidades
- 89 Transparencia
- 89 Asociaciones y organizaciones

- 3 Carta del Presidente
- 4 Carta del CEO
- 5 Acerca de este informe

**Gonvarri**

- 8 La Compañía
- 15 Impactos ASG
- 16 Materialidad

**Anexos**

- 91 I Informes de Verificación
- 92 II Información cuantitativa
- 110 III Índice de Contenido GRI
- 115 IV Asociaciones y organizaciones
- 116 V Perímetro



Memoria de  
Sostenibilidad 2023

- 3 Carta del Presidente
- 4 Carta del CEO
- 5 Acerca de este informe

## Gonvarri

- 8 La Compañía
- 15 Impactos ASG
- 16 Materialidad

CULTURA ASG



Ambiental



Social



Gobierno

Anexos

# Gonvarri Industries

**Gonvarri**

CULTURA ASG

# La compañía

**Contenido 2-1**

Con más de 65 años de presencia en el mercado, **Gonvarri Industries** es un grupo líder en la transformación del acero plano, aluminio y soluciones metálicas, fruto de una organización altamente colaborativa con presencia global en 27 países.

La compañía se caracteriza por una arraigada cultura industrial y la innovación constante en todos los procesos de diseño, fabricación, ensamblaje, distribución y montaje de soluciones metálicas. Su propuesta de valor se basa en la adaptación a las necesidades de cada cliente con un compromiso con la excelencia y la mejora continua.

**Contenido 2-23**

La sostenibilidad forma parte del modelo de gestión, enfocado en los objetivos de la seguridad, salud, calidad, y el respeto a las personas y al entorno, con la aspiración de construir un futuro más sostenible y con menos desigualdades.

Gonvarri trabaja para crecer como una empresa sólida y responsable, manteniendo los valores de **Honestidad, Humildad, Tesón y Trabajo** que marcó su fundador. Nuestros valores éticos y empresariales inspiran nuestro propósito: **“Doing Well by Doing Good”**, convencidos de que sólo actuando de forma correcta y con coherencia se logra hacer las cosas bien.



**Propósito**

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



**Visión**

Ofrecer  
**soluciones metálicas  
para un futuro más  
seguro y sostenible.**



**Misión**

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

## Gonvarri

### CULTURA ASG

Ambiental

Social

Gobierno

## Anexos



Perímetro Global / Perímetro Memoria

27/25 Países

59/48 Fábricas operativas

30/27 Oficinas y centros de distribución

+8.500  
15.872 Profesionales propios

### América

- EE.UU.
  - Gonvauto South Carolina

- MÉXICO
  - Gonvauto Puebla
  - GMS Baja California Off.
  - Suports ES Off.

- COLOMBIA
  - Gonvarri Colombia

- BRASIL
  - AMG Campinas
  - AMG Resende\*
  - AMG Paraná
  - AMG Glorinha Río Grande

- ARGENTINA
  - Gonvarri Argentina

### Europa

- ESPAÑA
  - Headquarters
  - Gonvarri Burgos
  - Gonvarri Barcelona
  - Gonvarri Tarragona
  - Gonvarri Valencia
  - Gonvauto Barcelona
  - Gonvauto Galicia
  - Gonvauto Navarra
  - Gonvarri Asturias
  - Gonvarri Vizcaya Off.
  - Road Steel Engineering Off.
  - Laser Barcelona
  - Laser Valencia
  - Laser Zaragoza
  - Laser Riera i Tutó Barcelona
  - Laser Riera i Tutó Valencia
  - Laser Boost

- Suports Off.
- Gonvauto Asturias
- Flinsa
- Addimen
- Sogeisa Off.
- Sogeisa Ávila
- Sogeisa Arganda
- Sogeisa Algete
- Rejillas Calibradas Barcelona\*
- Reca Lámina Perforada \*
- Reca Performetal \*
- Reca Sima \*
- H2Green

- ALEMANIA
  - Gonvauto Thüringen
  - Laser Blanking
  - GMH Laubach
  - GMH Lampe Off.
  - GMH Österreich Off.

- BÉLGICA
  - GMH Belgium Off.

- DINAMARCA
  - GMH Denmark Off.

- ESLOVAQUIA
  - AMG Senica
  - Gonvauto Nitra
  - GMH Slovakia

- FINLANDIA
  - GMH Lohja
- FRANCIA
  - GMS Francia SAS Off.

- HOLANDA
  - GMH Holland Off.

- HUNGRÍA
  - GMH Hungary

- NORUEGA
  - GMH Norway Off.

- POLONIA
  - Gonvarri Polska
  - GMH Poland Off.

- PORTUGAL
  - Gonvarri Portugal

- REP. CHECA
  - GMH Kredit
  - GMH Czech Off.

- REINO UNIDO
  - Steel & Alloy Popes Lane
  - Steel & Alloy Newton Aycliffe
  - Steel & Alloy Bridge Street
  - Steel & Alloy Union Street
  - GMH UK
  - GMH Complete Storage & Interiors Ltd (CSI) Off.

- RUMANÍA
  - GMH Rasnov

- RUSIA
  - GMH Kirovsk
  - SG Kaluga

- SUIZA
  - GMH Kaufmann Off.

- SUECIA
  - GMH Stålteknik I
  - GMH Stålteknik II
  - GMH Sweden Off.
  - GMH Sverige

### Asia

- TURQUÍA
  - Gonvarri Turkey (Cepas)

- INDIA
  - GRIPL Pune\*

- CHINA
  - Gonvama Shenyang
  - Gonvama Off.
  - Gonvama Changshu
  - Gonvama Loudi
  - Gonvama Chongqing

- Fábricas
- Centros de distribución y oficinas
- Gonvarri Centros de Servicio
- Gonvarri Metal Structures
- Gonvarri Solar Steel
- Gonvarri Material Handling
- Gonvarri Precision Tubes
- Gonvarri Laser
- Asia
- Miscellaneous

\*No incluido en el perímetro de la memoria

## Soluciones CONTENIDO 2-6A

Las soluciones de Gonvarri Industries ofrecen un servicio completo para satisfacer las necesidades metálicas (acero, aluminio y otros metales) de los clientes por medio de siete unidades de negocio.



**Gonvarri Centros de Servicio**

### Sectores

- Automoción
- Industria
- Electrodomésticos

### Procesos

- Corte mecánico
- Tratamiento superficial
- Producción personalizada



**Gonvarri Metal Structures**



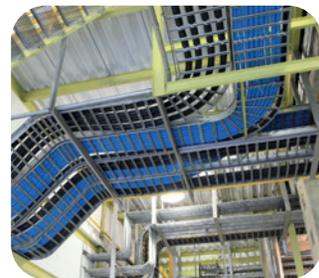
### Lighting Poles

Lighting Poles se especializa en proyectos de postes poligonales y tubulares conforme a las normas y especificaciones nacionales e internacionales.



### 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.



### AgroTech

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



### Lattice Towers

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



**Gonvarri Solar Steel**

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



**Gonvarri Material Handling**

### Soluciones de Almacenaje

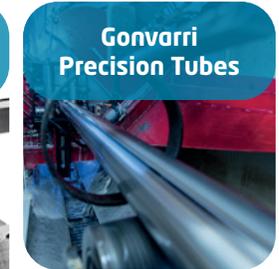
Uno de los principales proveedores de ingeniería y fabricación de sistemas de almacenaje y manipulación ofreciendo un servicio integral, para todos los entornos industriales.



**Gonvarri Electromobility**

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

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



**Gonvarri Precision Tubes**

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



**Gonvarri Laser**

Manipulación, preparación, corte y marcado por láser industrial 3D de todo tipo de piezas y materiales metálicos y plásticos de los que se sirven 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.

# Principales hitos en 2023 CONTENIDO 2-6A

Gonvarri Industries está presente en 27 países (25 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. A continuación, se resumen los hechos más destacados en el ejercicio 2023. Estos hitos resaltan el crecimiento, la diversificación y la sostenibilidad de Gonvarri Industries a lo largo de 2023, mostrando un enfoque claro en la expansión global, la innovación tecnológica y el compromiso con el talento y la sostenibilidad ambiental.



Q1 2023

ENERO



### Luz verde a "Future: Fast Forward"

Gonvarri Industries forma parte de la agrupación empresarial de la industria automotriz en España que recibió luz verde del Gobierno de España para desarrollar 86 proyectos que contribuirán a la transformación del sector de la automoción, impulsando su electrificación para una movilidad sostenible.

ENERO



**ArcelorMittal y Gonvarri Industries** firman un memorando para la reducción de emisiones: esta colaboración se enfoca en la utilización de productos XCarb de baja emisión de carbono para mejorar la sostenibilidad en el mercado automotriz.

ENERO

### Contrato de Gonvarri Solar Steel con Grenergy en Colombia

Gonvarri Industries expande su presencia en Latinoamérica a través de un acuerdo para suministrar estructuras metálicas para paneles solares, fortaleciendo su posición en el mercado de energías renovables.

FEBRERO



### Gonvarri Leadership Program

El 27 de febrero comenzó la III Edición del Gonvarri Leadership Program, dirigido por ESCP Business School, para desarrollar las habilidades y conocimientos de 51 directivos durante 15 meses.

MARZO



### Día Internacional de la Mujer

Gonvarri Industries celebró el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, en sus oficinas y fábricas de todo el mundo los avances logrados y la determinación de las mujeres que han jugado un papel clave en la historia de sus países y comunidades.

# Principales hitos en 2023 2-6A



Q2 2023

ENERO



Esta podría ser la última Memoria de Sostenibilidad de Gonvarri impresa



**Lanzamiento de la Memoria de Sostenibilidad 2022** de Gonvarri Industries: incluyendo un asistente de inteligencia artificial generativa, este lanzamiento subraya el compromiso de la empresa con la innovación y la sostenibilidad.

**Leadership Meeting.** Encuentro anual en el que participaron los 200 principales directivos de todo el grupo para revisar los avances en el plan estratégico 2022/24.



ENERO



**Gonvarri Solar Steel**

alcanza 19 GW de energía solar suministrada a nivel mundial: este logro subraya la contribución significativa de Gonvarri Industries al crecimiento del sector de energía solar global.

FEBRERO



MARZO



**Enhancing Progress Tour.** En junio finalizó la ronda de presentaciones del Plan Estratégico por todas las fábricas del grupo. Un tour que ha durado 18 meses y ha involucrado a más de 3.000 profesionales.

**Gonvarri Polonia** celebró 562 días sin accidentes el 28 de abril, coincidiendo con el Día Mundial de la Seguridad y la Salud.



ENERO



**Gonvarri Kaluga** alcanzó 1.500 días sin accidentes con baja el 22 de mayo, gracias a un enfoque conjunto y el cumplimiento de políticas y normas de seguridad, incluyendo el Sistema Lean Office y la Certificación ISO 45001:2018.



MARZO

**Gonvama Loudi** celebró 2.500 días sin accidentes con baja el 31 de mayo.

# Principales hitos en 2023 CONTENIDO 2-6A



- 3 Carta del Presidente
- 4 Carta del CEO
- 5 Acerca de este informe

## Gonvarri

- 8 La Compañía
- 15 Impactos ASG
- 16 Materialidad

### CULTURA ASG

Ambiental

Social

Gobierno

Anexos

## Q3 2023



MARZO



**Gonvauto Puebla** marcó 730 días sin accidentes laborales el 10 de julio, destacando el esfuerzo constante de su personal para mantener un entorno de trabajo seguro.



AgroTech  
Gonvarri Industries

Entrega del **primer gran invernadero gótico por Gonvarri Agrotech** en Toledo: un hito en el campo de la agricultura ecológica, mostrando la diversificación de las operaciones de Gonvarri.

**Summit Europe & Americas.** Del 3 al 4 de octubre, Sevilla fue el escenario del Summit de Europe & Americas, que congregó a gerentes de las 20 fábricas de la región, junto con el equipo regional y ejecutivos corporativos.



MARZO



**CDP.** Reporte anual del performance del grupo al índice de sostenibilidad por segundo año consecutivo, obteniendo una calificación:

**B**

# Principales hitos en 2023 CONTENIDO 2-6A



**ECOVADIS.** Reporte anual del performance del grupo al índice de sostenibilidad. La compañía ha obtenido una calificación "Plata" que la sitúa en el top 15% mundial del rating.

**Gonvarri Solar Steel** firma un contrato para un proyecto solar de 50 MW en el Reino Unido: Este proyecto refuerza la posición de la empresa en el mercado de energía solar del Reino Unido.

## Q4 2023



NOVIEMBRE

**Gonvauto Barcelona** recibió el prestigioso Premio Atlante de Foment del Treball por su excepcional proyecto de integración de la prevención de riesgos laborales el pasado 9 de noviembre.



OCTUBRE

**People Summit.** Durante los días 17 y 18 de octubre de 2023 tuvo lugar el People Summit en Madrid, dónde los responsables de People de cada uno de los centros de trabajo que componen Gonvarri Industries se reunieron para trabajar en el desarrollo del modelo de recursos humanos: People Growing Together.



DICIEMBRE

**Gonvarri Polska** obtuvo el pasado 5 de diciembre un reconocimiento destacado al alcanzar el primer puesto en la categoría de empleadores con 50 a 249 empleados en el concurso "Empleador - Organizador de Trabajo Seguro" otorgado por la Inspección Estatal de Trabajo de Polonia.

**Popes Lane - Steel & Alloy** (Gonvarri Industries en el Reino Unido) logró cinco años sin accidentes con baja laboral el 19 de noviembre. La planta ha implementado una sólida cultura de seguridad operativa, con un enfoque en la formación continua y la participación activa en la mejora de la seguridad.



NOVIEMBRE

**Gonvauto Galicia** recibió el prestigioso premio "Antonio Baró" de MC MUTUAL, recibiendo una Mención Especial por su destacada innovación en prevención de riesgos laborales el pasado 16 de noviembre.

**Encuesta de Clima Laboral.** En noviembre finalizó la V edición de la Encuesta de Clima Global-Employee Experience, basada en el Modelo People Growing Together, con la participación del 78% de la plantilla.



DICIEMBRE

**People Summit China.** Entre el 12 y 13 de diciembre se celebró el People Summit China 2023 en Gonvama Changshu, reuniendo al equipo de People de Gonvama en China y ArcelorMittal. Este summit puso el foco en la implementación del modelo People Growing Together.

# Impactos ASG

Gonvarri Industries está comprometida con la creación de valor a largo plazo para contribuir a crear un futuro más sostenible, próspero e inclusivo de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

## Modelo de creación de valor y gestión sostenible

Nuestro modelo de creación de valor y gestión sostenible se basa en las relaciones de confianza con todos los grupos de interés y se estructura en torno a tres ejes: **Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo (ASG)**. El objetivo es potenciar los impactos positivos en el cliente, la industria, el entorno y el conjunto de la sociedad, y aprovechar las oportunidades de crecimiento que este marco global nos ofrece.

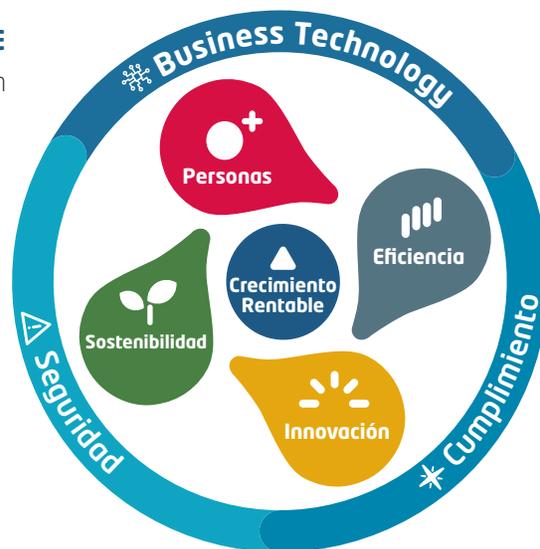
## La oportunidad de los retos medioambientales

Gonvarri Industries ha integrado la sostenibilidad en su **Plan Estratégico 2022/24** como una oportunidad para impulsar el crecimiento y el desarrollo social apoyándose en la actividad industrial.

Los desarrollos normativos junto con el interés de los mercados en los aspectos ASG, o las posibilidades en torno a la mejora de la competitividad, hacen de la sostenibilidad un pilar transversal y estratégico dentro de la compañía.

## Modelo de gestión 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 mejora continua de los procesos, con un especial foco en la innovación y el cumplimiento, siempre bajo el marco de la sostenibilidad.



## AMBIENTAL



### Estrategia Carbon Neutral

- Consumo de energía **232 GWh**.
- Emisiones de alcance 1 y 2 **33.612 tCO<sub>2</sub> eq.**
- Consumo eléctrico es de origen renovable **68%**.
- Intensidad de emisiones en fábrica: **6 kgCO<sub>2</sub> / t entregadas**.

### Economía Circular

- Residuos reciclables: **99%**.
- Nueva declaración anual de **envases de un solo uso**.

### Gestión Ambiental

- Fábricas con ISO 14.001 **89%**.



## SOCIAL



### Seguridad y salud

- Un año sin accidentes graves
- Fábricas con la ISO 45.001 **79%**.
- Empleados cubiertos sobre la ISO 45.001 **83%**.

### Gestión del talento, flexibilidad y diversidad

- Nueva plataforma de **Succes Factors** para la evaluación del desempeño.
- Nueva Política Corporativa sobre **Condiciones de Trabajo**.
- Horas de formación **191.792 (+12%)**. Por empleado **33 horas**.
- 3ª edición **GLP**. Gonvarri Leadership Program.

### Clientes

- Número de no conformidades, medidas en ppm. **-24%**.

### Innovación

- Frontline Workers: Implantado en **9 plantas** y más de **1.000 usuarios** formados.
- Barrera "**Solteco**" a partir de residuos plásticos.



## GOBIERNO



### Ética, cumplimiento y canales de denuncia

- Número de denuncias recibidas **-26%**.
- Nueva política de **Derechos Humanos**.

### Riesgos

- Sistema de auditoría continua. Peticiones de información a las fábricas del grupo **+85%**.

### Ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos

- Actualización de los **riesgos** en tecnologías y servicios críticos.
- Implementación de **autenticación doble** en todo el grupo.

# 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).

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

Considerando que los productos de Gonvarri Industries son una fase intermedia en la cadena de valor del producto final, la percepción externa y 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.

## **Accionistas**

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

## **Empleados**

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

## **Clientes**

- Catálogos, ponencias y stands en ferias.
- Herramientas de comunicación, ej: "Plataformas B2B".
- Encuesta de satisfacción anual.
- Visitas y reuniones periódicas.
- Gestión de incidencias.
- Colaboraciones en proyectos de mejora.

## **Proveedores**

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

## **Comunidades y 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.

## **Sector**

- Foros y asociaciones.
- Colaboraciones puntuales.

## **Tercer sector**

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

## **Sociedad**

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

## **Medios de comunicación**

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



**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 utilizando 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 Industries 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. El último estudio se realizó en el ejercicio 2022 y está prevista una nueva actualización en 2024.

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.

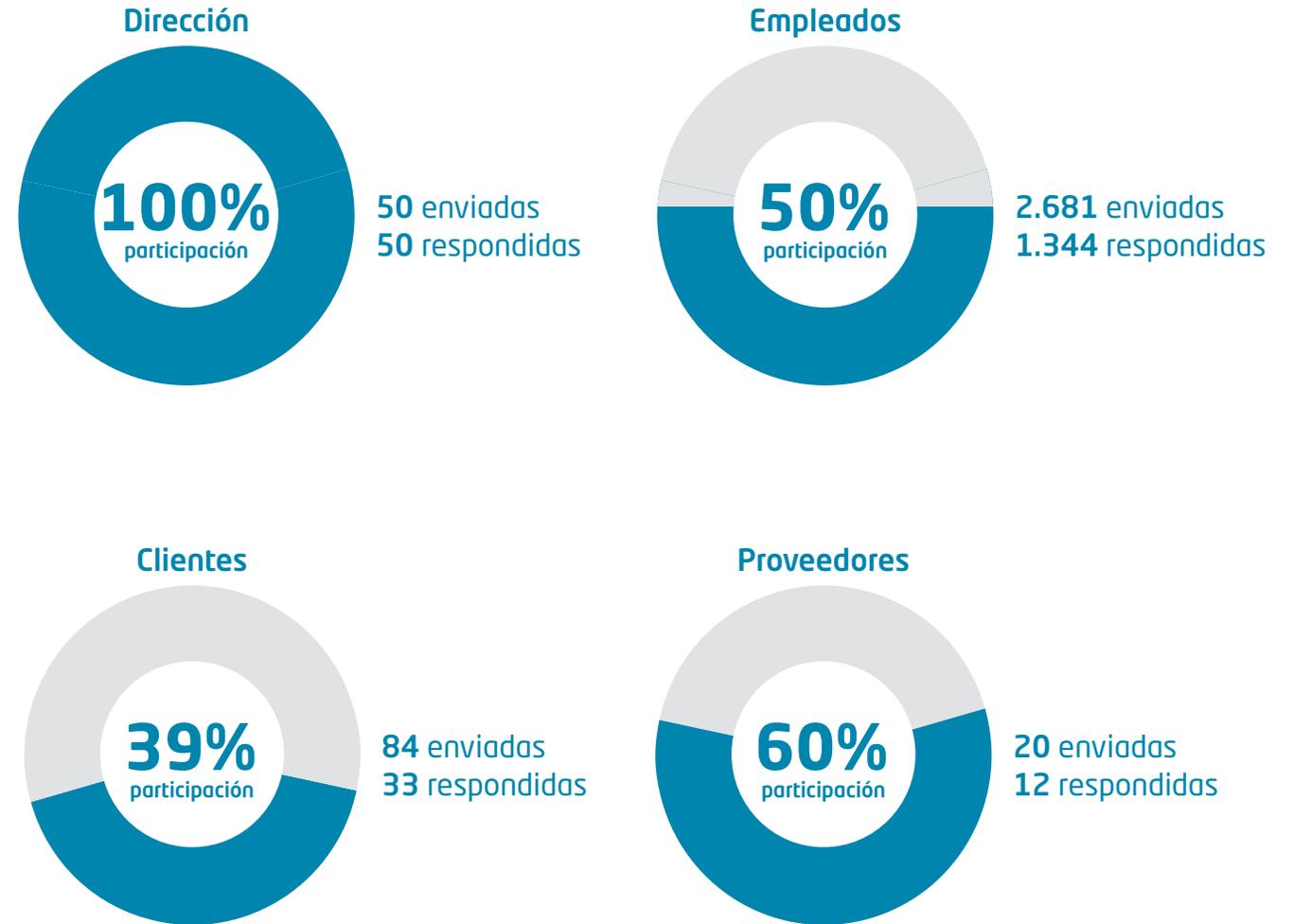
Toda esta información se agrupa en 25 preguntas en el marco ASG. En cada pregunta se consulta sobre la relevancia de cada asunto y sobre la percepción del compromiso y desarrollo de Gonvarri Industries en cada asunto.

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:



CONTENIDO 3-2

## Asuntos materiales identificados:



Asuntos AMBIENTALES	Temas incluidos	
<b>Estrategia Carbon Neutral</b>	Compromisos y Plan estratégico para avanzar hacia un futuro "Carbon Neutral"	
<b>Gestión Ambiental</b>	Política pública y mecanismos de gestión ambiental que contribuyan a la mejora continua y la minimización del impacto ambiental de la compañía.	
<b>Economía Circular</b>	Sistema de control y medición de materias primas, la minimización de residuos y gestión sostenible, que fomente la Economía Circular	



Asuntos SOCIALES	Temas incluidos	
<b>Gestión del talento</b>	Programas sólidos de formación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño, que contribuyan a la atracción y retención del talento.	
<b>Seguridad y salud</b>	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.	
<b>Diversidad</b>	Políticas, estrategia e iniciativas en materia de diversidad (género, edad, origen, etc.).	
<b>Flexibilidad</b>	Políticas, medidas e iniciativas que permitan a los trabajadores adecuar sus necesidades a las jornadas laborales y mejorar la conciliación (personal/profesional).	
<b>Clientes</b>	Relación con clientes y proyectos de colaboración que contribuyan a desarrollar productos más sostenibles.	
<b>Innovación</b>	Proyectos e iniciativas encaminadas a la mejora y eficiencia en productos y procesos.	



Asuntos GOBIERNO	Temas incluidos	
<b>Ética, cumplimiento y canales de denuncia</b>	Marco ético, anticorrupción y cumplimiento. Seguimiento y medición. Canales de denuncia.	
<b>Riesgos</b>	Marco de identificación, seguimiento, mitigación y control de los potenciales riesgos.	
<b>Ciberseguridad</b>	Políticas, medidas, formación y control de riesgos en materia de ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos y activos.	

**Gonvarri**

CULTURA ASG

**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**

**Anexos**

En el análisis de materialidad realizado en 2022, con respecto al previo de 2020, destacan cinco nuevos asuntos relevantes para los grupos de interés, como son: Diversidad, Flexibilidad, Riesgos, Innovación, así como ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos/activos.

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:

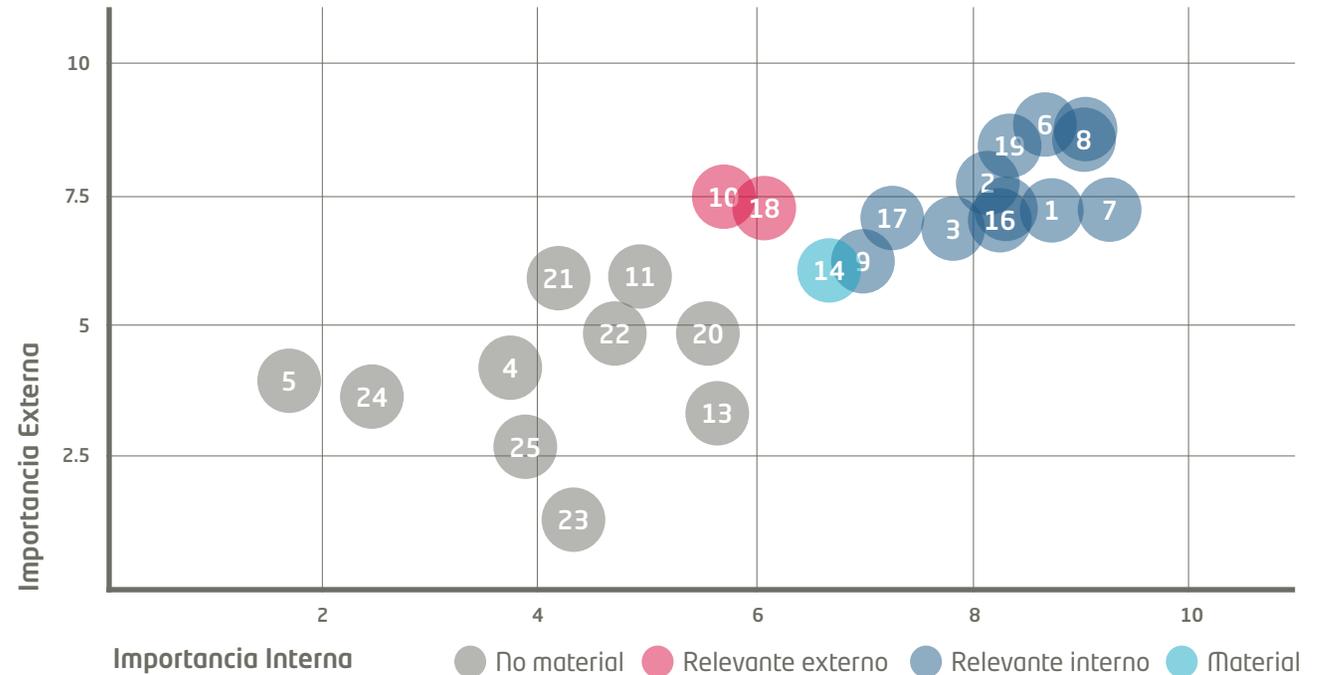
- Para los grupos de interés internos, se considera material (además de los anteriores) disponer de una Estrategia Ambiental, Social y de Gobierno (ASG).
- Para los grupos de interés externos, se considera material (además de los anteriores) disponer de una Política y un procedimiento de debida Diligencia 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.

Para los grupos de interés internos, se muestra un nivel de percepción de importancia alta en los siguientes asuntos: estrategia Carbon Neutral, gestión ambiental, seguridad y salud, y ciberseguridad y protección de datos. Para los grupos de interés externos, los asuntos que reflejan un grado de percepción de importancia más alta son:

- **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.



**Ambiental**

- 1 Estrategia Carbon Neutral
- 2 Sistema de Gestión Ambiental
- 3 Economía Circular
- 4 Movilidad
- 5 Biodiversidad
- 6 Clientes

**Social**

- 7 Formación y Dirección por Objetivos
- 8 Salud y Seguridad
- 9 Diversidad
- 10 Política de Derechos Humanos
- 11 Cadena de Suministro Derechos Humanos
- 12 Flexibilidad
- 13 Comunidad Local

**Gobierno**

- 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



**Ambiental**

- 21 Desempeño ambiental
- 22 Economía Circular
- 26 Aguas y vertidos
- 26 Suelos
- 26 Ruido
- 27 Información sobre energía
- 31 Evolución de las emisiones GEI



**Social**



**Gobierno**

**Anexos**



# Ambiental

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

- 21 Desempeño ambiental
- 22 Economía Circular
- 26 Aguas y vertidos
- 26 Suelos
- 26 Ruido
- 27 Información sobre energía
- 31 Evolución de las emisiones GEI


**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

# Desempeño Ambiental

## Enfoque a gestión

El compromiso de Gonvarri con el medio ambiente arranca con la certificación del Sistema de Gestión Ambiental bajo el estándar **ISO 14.001**. Actualmente, están certificadas el **89%** de las fábricas del grupo que cubren el **94%** de la plantilla, contabilizando aquellas fábricas donde el % de participación es del 100%. En la actualidad, las fábricas de South Carolina (USA) y Lohja (Finlandia) se encuentran en proceso de implementación de la norma.

En 2023, se ha continuado con la mejora de la información relativa a la gestión de residuos. Se han definido ratios de cálculo, que permitirán un seguimiento de la disposición final y gestión de los residuos mejorando 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 2024 se reportará la información con estos nuevos criterios.

Se han definido 5 indicadores relacionados con energía, emisiones y gestión de residuos; para incluirse en el cuadro de indicadores de gestión de la compañía. En el marco del Sistema Integrado de Gestión, todos los indicadores tienen asociado un objetivo de mejora definido por cada fábrica. En el caso del objetivo de economía circular, es común a todas las plantas fijando una mejor anual del 5%.

- E01 Intensidad energética (MWh/k€ ventas)
- E02 Electricidad de origen renovable (%)
- E03 Intensidad de emisiones GEI (tCO<sub>2</sub>/k€ ventas)
- E04 Residuo como coste (€ gestión residuos/k€ ventas)
- E05 Economía Circular (t recicladas/t generadas)

En 2023 se mantiene la implantación del sistema Sygris como elemento de seguimiento y medición de los datos y la información ambiental relevante. Las fábricas de la división Laser y las fábricas de GMH iniciarán su reporte al sistema en

2024. La definición de acciones de mejora para en el reporte y fiabilidad de los datos de Sygris, son otro de los objetivos definidos en el marco del SGI.

Con todo ello, Gonvarri sigue evolucionando en la monitorización de los impactos ambientales derivados de su actividad, identificando oportunidades de mejora.

Además del enfoque a gestión, destaca el Plan Carbon Neutral 2030-50, con el objetivo de transformar a Gonvarri Industries en una compañía con impacto neutro sobre el clima, como tarde en 2050. Para ello el Plan establece un objetivo a 2030 que busca reducir las emisiones directas e indirectas de la compañía de acuerdo con el consenso científico. En relación con el Plan Carbon Neutral, en los capítulos de consumo energía, eficiencia energética y emisiones de gases de efecto invernadero se profundiza en la medición, seguimiento, implementación del plan y gobierno del plan.

En referencia a los posibles riesgos ambientales y para cubrir su materialización, 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 2023, no ha sido necesaria la activación de las garantías de la Póliza de Responsabilidad Medioambiental que el Grupo tiene contratada.

## Otras emisiones CONTENIDO 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 como, por ejemplo: galvanizado, electrocincado o pintura.

Este tipo de emisiones se controlan periódicamente de acuerdo con las licencias y otros requisitos legales, siempre a través de un organismo acreditado.

A continuación, resumimos las principales emisiones:

Otras emisiones				
	 España	 China	 Rumanía	 Turquía
NOx	8.062	1.223	1.964	0
SO <sub>2</sub>	256	52	18	0
CO	3.571	0	0	0
N <sub>2</sub> O	21	0	0	0
NH <sub>3</sub>	6	0	0	7.000
Partículas (MP)	749	488	0	0
HCl	394	0	0	569.260
Zn	13	0	0	1.894.170
COT	77.285	0	0	0

Kilogramos

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**

- 21 Desempeño ambiental
- 22 Economía Circular
- 26 Aguas y vertidos
- 26 Suelos
- 26 Ruido
- 27 Información sobre energía
- 31 Evolución de las emisiones GEI



**Social**



**Gobierno**

**Anexos**

# Economía Circular: materias primas y residuos

La estrategia Europea para el crecimiento sostenible, el Pacto Verde Europeo, busca promover la generalización de los procesos de economía circular, con el objetivo de mantener el valor de productos, materiales y recursos en la economía durante el mayor tiempo posible, reducir al mínimo la generación de residuos y aprovechar al máximo los que no se pueden evitar. El Plan de Acción en Economía Circular de 2020 constituye el principal elemento vertebrador de esta estrategia a nivel europeo. En el ámbito español, este plan se incorpora en la Estrategia Española de Economía Circular (EEEC), que identifica seis sectores prioritarios donde incorporar este modelo, entre los que se encuentra el sector industrial. La EEEC establece una serie de objetivos cuantitativos a alcanzar para el año 2030, entre los que destacamos:

- Reducción en un 30% el consumo de materiales en relación con el PIB, tomando como año de referencia el 2010.
- Reducir la generación de residuos un 15% respecto de lo generado en 2010.
- Mejorar un 10% la eficiencia en el uso del agua.

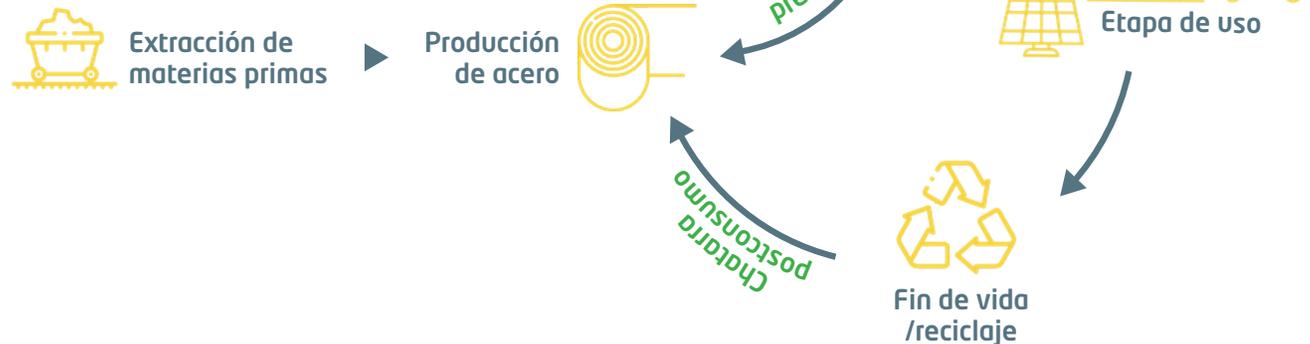
Dentro de este marco, en Gonvarri aplicamos la Economía Circular como una herramienta de mejora continua de los procesos productivos que nos lleve a una mayor responsabilidad ambiental. A continuación, mostramos las líneas estratégicas de actuación:

## Materias primas 301-1, 301-2

El acero es uno de los materiales más reciclado del mundo, no importa cuantas veces se recicle, mantiene su calidad y resistencia. El acero reciclado se utiliza para la fabricación de nuevo acero, reduciendo así la necesidad de extraer más mineral de hierro del medioambiente.

El porcentaje de acero reciclado en una tonelada de acero es un indicador que tiene utilidad en el marco actual de la Economía Circular, pero no se debe confundir el porcentaje de material reciclado con un indicador que mide la sostenibilidad del acero, ya que el acero se recicla desde hace 150 años con una muy alta eficiencia, el scrap de acero es un material valioso por lo que es recuperado casi en su totalidad y solo una pequeña fracción de acero termina por convertirse en residuo. En el 2023, el % estimado de material reciclado en las compras de Gonvarri Industries fue del 22%.

### EL CICLO DE VIDA DEL ACERO ▶



**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

- 21 Desempeño ambiental
- 22 Economía Circular
- 26 Aguas y vertidos
- 26 Suelos
- 26 Ruido
- 27 Información sobre energía
- 31 Evolución de las emisiones GEI


**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

Además, en 2023 se han realizado las primeras compras de acero con emisiones de CO<sub>2</sub> reducidas, el cual se puede obtener por medio de diferentes técnicas, todas ellas englobadas dentro del proceso comúnmente denominado "green steel". El material adquirido obtiene la reducción en emisiones de CO<sub>2</sub> gracias a la fabricación en horno eléctrico con electricidad de origen renovable y a un elevado porcentaje de material reciclado en origen, consiguiendo una reducción del 75% de las emisiones de CO<sub>2</sub> en comparación a un acero convencional.

A continuación, resumimos los consumos más relevantes por país:

Materias primas					
País	Acero	Aluminio	Zinc y óxido de zinc	Ácido Clorhídrico	Otros*
 Alemania	337.620	28.657	-	0	10
 Argentina	56.191	-	-	0	1
 Brasil	628.497	-	-	2.895	19.228
 China	391.517	35.489	-	0	0
 Colombia	20.510	-	661	173	35
 España	1.977.784	19.795	4.173	11.469	107
 EEUU	80.524	32.113	-	0	0
 Eslovaquia	325.196	32.054	-	0	0
 México	270.877	4.844	-	0	2
 Polonia	203.414	317	-	0	20
 Portugal	184.547	213	-	0	0
 Reino Unido	227.927	23.023	-	0	0
 República Checa	4.012	-	-	0	0
 Rumanía	18.438	-	-	0	197
 Russia	54.471	-	-	0	90
 Suecia	42.211	-	-	0	11
 Turquía	2.961	-	1.894	569	0
	<b>4.826.697</b>	<b>176.506</b>	<b>6.728</b>	<b>15.107</b>	<b>19.701</b>

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

- 21 Desempeño ambiental
- 22 Economía Circular
- 26 Aguas y vertidos
- 26 Suelos
- 26 Ruido
- 27 Información sobre energía
- 31 Evolución de las emisiones GEI


**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

## 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 su 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 **Gonvama Chongqing**, sustituyen sus palets de madera por plataformas metálicas de retorno, mucho más resistentes y duraderas.
- En **Gonvarri 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 "Z"

- 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 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** (Alemania), 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** (Alemania), 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: "0" 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** (Çepas) 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 y 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 y 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 y 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 biodegradables 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.

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**

- 21 Desempeño ambiental
- 22 Economía Circular
- 26 Aguas y vertidos
- 26 Suelos
- 26 Ruido
- 27 Información sobre energía
- 31 Evolución de las emisiones GEI



**Social**



**Gobierno**

**Anexos**

## Gestión de residuos

301-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4 Y 306-5

### Residuos no peligrosos

En 2023 se produjeron un total de **358 kt**. La chatarra metálica representa el **98%** y el **2%** restante está formado principalmente por embalajes de plástico, cartón, tablex, restos de madera, orgánicos y de construcción y demolición. Asimismo, en torno al **99%** de los residuos no peligrosos **son reciclables** (acero, aluminio, madera, papel, plástico reciclable y materiales de construcción).

El scrap de acero y aluminio, o chatarra preconsumo, representó más **351 kt** en **2023**.

### Residuos peligrosos

Se produjeron más de 20 kt, que en su mayoría provienen de las fábricas con procesos de galvanizado, decapado y pintura, donde el cloruro ferroso del decapado es el principal residuo peligroso.

El 100% de la gestión y eliminación de estos residuos se realiza a través de gestores y transportistas autorizados dentro de cada país.

El proyecto de I+D+i DECAPALUE para la revalorización de los ácidos gastados procedentes de las líneas de decapado y galvanizado concluyó en 2023. Este proyecto, financiado por el CDTI en Gonvarri Asturias, obtuvo el 100% de las ayudas concedidas al inicio. El proyecto se centró en dos objetivos; la recuperación de sales de Zinc en ácidos galvánicos y una recuperación integral de los ácidos gastados de acero al carbono. Estos objetivos se trasladaron en dos subproyectos llamados "Ferricvalue" y "Galvanicvalue", los cuales obtuvieron resultados positivos y se está estudiando su viabilidad económica para su futura industrialización.

El principal residuo peligroso es el cloruro ferroso, que se obtiene en el proceso de decapado y representa alrededor del 95% del volumen total de residuos peligrosos. En la actualidad Gonvarri, a través del proyecto DECAPVALUE, está trabajando en la obtención de un subproducto a partir de esta sal que permita incorporarlo de nuevo al mercado y evitando su disposición final en vertedero. de madera.

### Envases España

El Real Decreto 1055/2022, publicado el 27 de diciembre, es una normativa clave en el paquete español de Economía Circular. Establece objetivos de prevención en la generación, fomenta la venta a granel, promueve que todos los envases sean reciclables para el 2030 y si es posible reutilizables y desarrolla el régimen de responsabilidad ampliada donde los productores deberán asumir el coste de la gestión de los residuos de envases puestos en el mercado.

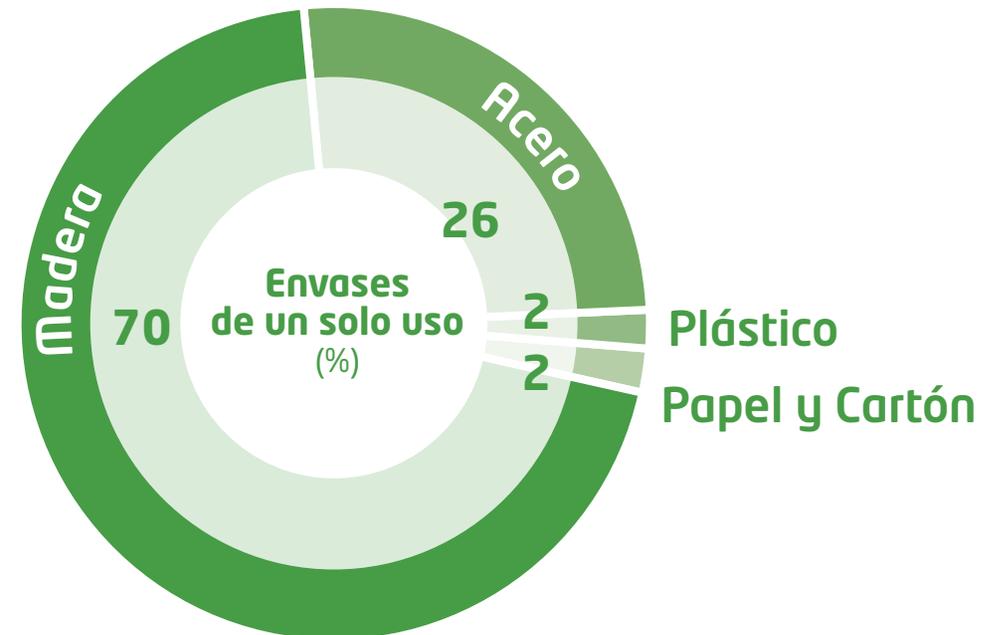
### Envases de un solo uso

La implantación de esta nueva normativa ha llevado a Gonvarri Industries a publicar en 2023 declaraciones anuales por compañía, detallando la composición de los envases puestos en el mercado.

El 96% de los materiales que conforman los envases de un solo uso son acero y madera. Estos materiales son segregables completamente y en el caso del acero, además es 100% reciclable, mientras que la madera es un material reutilizable y/o valorizable.

### Retornables

Gonvarri está trabajando para aumentar el % de envases de tipo retornable, con el objetivo principal de reducir el consumo de madera.



% materiales en los envases de un solo uso de Gonvarri Industries. Media año 21-22 según RD 1055/2022.

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

- 21 Desempeño ambiental
- 22 Economía Circular
- 26 Aguas y vertidos
- 26 Suelos
- 26 Ruido
- 27 Información sobre energía
- 31 Evolución de las emisiones GEI


**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

# Agua y vertidos 303-1,303-2,303-3,303-4 Y 303-5

El agua es un pilar estratégico en la economía, donde la actividad económica, social y medioambiental son muy dependientes de este recurso. La industria en Europa, según el Banco Mundial, representó el 26 % del consumo total de agua, si bien esta cifra puede variar en gran medida en función del sector industrial y la zona geográfica. Es importante destacar que una gestión eficiente del agua en la industria es crucial para la sostenibilidad y la economía circular.

En Gonvarri Industries, salvo algunos procesos puntuales, la actividad desarrollada en las fábricas no requiere agua para su funcionamiento, por lo que presenta bajos consumos. Sin embargo, conscientes de la criticidad de este recurso, su consumo se monitoriza con el fin de conseguir un uso sostenible del mismo.

En 2023 el consumo total de más de **283.000 m<sup>3</sup>**, un **3%** menos que en 2022.

En relación con la procedencia, el agua consumida procedió en un **80%** del suministro de agua canalizado y en un **20%** de fuentes subterráneas. Atendiendo al consumo, fue mayoritariamente industrial (57%), seguido del uso sanitario (37%) y finalmente para riego (6%).

La reutilización de efluentes y la obtención de subproductos a partir de residuos son un ejemplo de la mejora continua de los procesos a través de modelos de Economía Circular. El Proyecto Decapvalue consigue reducir el consumo que en 2023 finalizó satisfactoriamente la fase piloto de este proyecto. En la actualidad se está evaluando la viabilidad de su implantación industrial en aquellas plantas con decapado y galvanizado de la compañía.

Las fábricas con procesos de decapado/galvanizado, en general, reutilizan el agua, aunque no hay caudalímetros que permitan disponer de una información precisa sobre el volumen reciclado. No es así en el caso de Gonvarri Colombia, donde si se dispone de esta información. En 2023, esta fábrica reutilizó más de **50 m<sup>3</sup>** provenientes de la planta EDAR y de los enjuagues para diluir el ácido en la zona de decapado.

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

### Captación total de aguas por fuentes

<b>Consumo humano y sanitario</b>	95.797	37%
<b>Uso industrial</b>	148.313	57%
<b>Riego</b>	15.351	6%

## Suelos

Prevenir la contaminación de suelos es un aspecto importante de la gestión ambiental en Gonvarri Industries. 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 2023 los incidentes que se han producido fueron leves, quedando completamente contenidos dentro de las instalaciones y adecuadamente gestionados, con los que no han producido ningún daño al entorno. En 2023 no se ha producido ningún vertido / derrame grave, con impacto fuera de las instalaciones de Gonvarri.

Durante el proceso de adquisición se detectó en la fábrica de GMH Laubach (Alemania), contaminación por Hidrocarburos Clorados procedentes del antiguo 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 attenuation" (ENA), con una duración de tres años. Las inyecciones con la técnica ENA se monitorizarán en 2024 para ver los resultados y se planificarán las segundas inyecciones para finales de 2024 o principios de 2025.

## Ruido

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 y/o los estudios de impacto ambiental y/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


**Ambiental**

- 21 Desempeño ambiental
- 22 Economía Circular
- 26 Aguas y vertidos
- 26 Suelos
- 26 Ruido
- 27 Información sobre energía
- 31 Evolución de las emisiones GEI


**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

# 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 o el galvanizado.

La monitorización, seguimiento y reducción del consumo energético son elementos fundamentales en la gestión de Gonvarri Industries

### Consumo energético interno 302-1

En 2023 el consumo energético de Gonvarri fue de **231.620 MWh**, dividido en: **128.260 MWh eléctricos**, **100.037 MWh de fósil** y **3.323 MWh de calor**.

#### Consumo de energía por fuente (%)

2023	MWh	%
Electricidad Convencional	41.055	17,7%
Electricidad Renovable	87.205	37,6%
Gas Natural	86.304	37,3%
Diésel (proceso)	1.642	0,7%
GLP/Propano	4.698	2,0%
Vapor	3.323	1,4%
Diésel flota	4.619	2,0%
Gasolina flota	2.774	1,2%
<b>Total</b>	<b>231.620</b>	<b>100%</b>

### Consumo energético externo 302-2

El cálculo y la disponibilidad de datos para para la estimación del Alcance 3 resulta muy compleja. Actualmente se está trabajando en la definición de una metodología que permita el cálculo de dicho consumo energético. Se espera reportar dicha información en el reporte del ejercicio 2025.

### Consumo de energía en Giga Julios

País	GJ							
	Electricidad	Electricidad Renovable	Consumo de gas natural	Consumo de Diésel (flota)	Consumo de gasolina (flota)	Diésel (proceso)	GLP/ Propano	Vapor de Cogeneración
 Alemania	19.285	2.723	18.283	644	-	253	2.940	-
 Argentina	3.319	-	-	17	1.174	-	41	-
 Bélgica	30	-	-	-	-	-	74	-
 Brasil	-	30.811	28.024	-	3.852	2.955	-	-
 China	29.957	33.371	18.323	-	-	-	-	-
 Colombia	-	5.817	19.590	-	814	141	-	-
 Dinamarca	255	-	-	-	-	523	322	-
 Eslovaquia	12.851	-	1.431	-	1.007	904	965	-
 España	16.106	226.158	148.211	4.685	518	553	3.664	2.045
 Finlandia	-	783	-	-	0	184	207	972
 Holanda	-	118	36	-	-	443	169	-
 Hungría	-	-	-	-	-	283	393	-
 México	5.097	3.333	-	-	5.021	179	-	-
 Noruega	73	-	-	-	-	77	860	-
 Polonia	7.125	-	3.822	-	-	699	1.592	-
 Portugal	5.653	1.588	-	223	43	456	35	-
 Rep. Checa	2.702	79	2.459	24	-	539	2.091	-
 Rumania	9.283	61	31.504	-	8	502	1.081	-
 Rusia	2.909	-	-	-	398	-	-	8.040
 Suecia	-	5.729	-	151	-	1.056	1.495	908
 Suiza	48	-	-	-	-	19	143	-
 Turquía	10.827	-	29.853	168	-	-	-	-
 Reino Unido	8.870	3.367	9.154	-	1.178	221	557	-
 EEUU	13.407	-	6	-	2.897	-	-	-
<b>Total general</b>	<b>147.797</b>	<b>313.937</b>	<b>310.694</b>	<b>5.913</b>	<b>16.912</b>	<b>9.987</b>	<b>16.629</b>	<b>11.965</b>

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**

- 21 Desempeño ambiental
- 22 Economía Circular
- 26 Aguas y vertidos
- 26 Suelos
- 26 Ruido
- 27 Información sobre energía
- 31 Evolución de las emisiones GEI



**Social**



**Gobierno**

**Anexos**

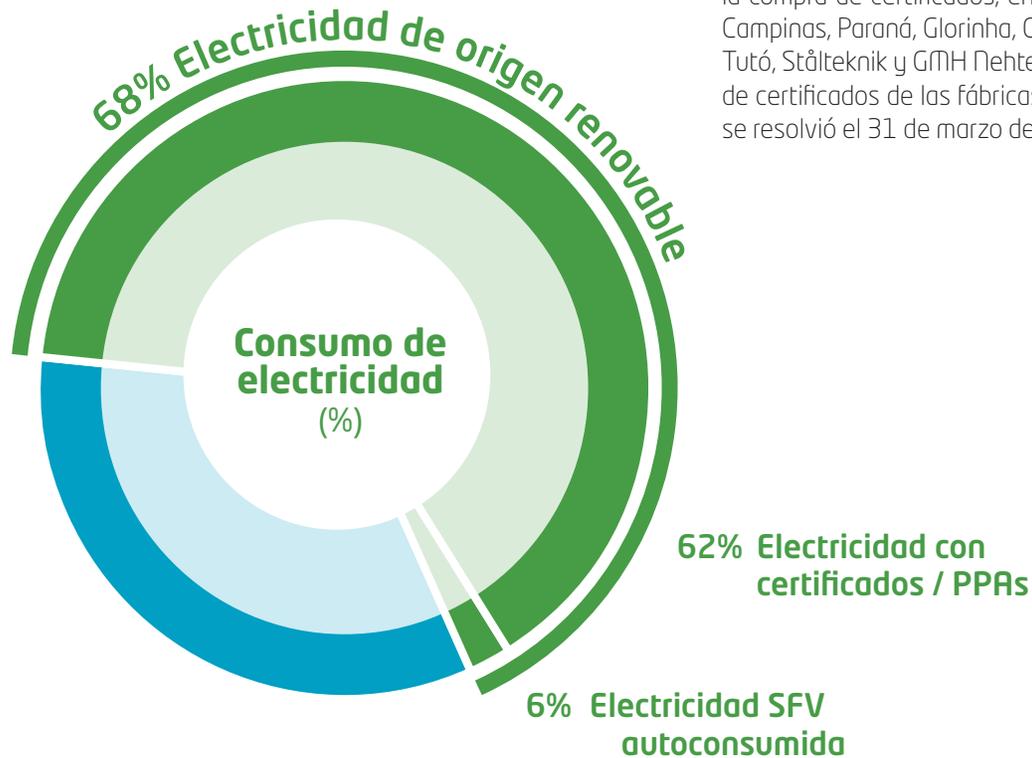
## Consumo de energía con fuentes renovables

El Plan Carbon Neutral 2030/2050 establece el objetivo las emisiones alcance  $2 = 0$  en 2030. Este objetivo hace referencia a las emisiones de la energía adquirida por la compañía, es decir, la electricidad y el vapor/calor.

A cierre del 2023, el consumo de electricidad tiene un 68% de electricidad de origen renovable, que se divide en:

- Electricidad con certificados / PPAs = 62%
- Electricidad SFV autoconsumida = 6%

Respecto al vapor/calor, un 16 % es de origen renovable.



### Compra de electricidad de origen renovable

En 2023 se ha incorporaron las fábricas de Changshu, Gonvarri Colombia y Riera Tutó, llegado hasta el 62% de la electricidad total que consume el grupo.

Las compras de electricidad renovable, incluidas dentro de un contrato de PPA, en 2023 incluyen a las oficinas de la sede corporativa y a las fábricas de: Barcelona, Burgos, Tarragona, Valencia, Asturias, Flinsa y Gonvauto: Asturias, Barcelona, Navarra y Galicia.

Las compras de electricidad renovable, realizadas a través de la compra de certificados, en 2023 incluyen las fábricas de: Campinas, Paraná, Glorinha, Changshu, Colombia, Lohja, Riera Tutó, Stålteknik y GMH Netherlands and Sweden. El contrato de certificados de las fábricas de Steel & Alloy (Reino Unido) se resolvió el 31 de marzo de 2023.

### Autoconsumo Solar Fotovoltaico

En 2023 se han incorporado las fábricas de: Kredit, Gonvarri Valencia y Gonvauto Navarra.

Al cierre del 2023 son 10 las plantas con instalación SFV para autoconsumo: Valencia, Navarra, Thuringen, Puebla, Portugal, Changshu, Shenyang, Chongqing, Kredit y Flinsa con una producción agregada de más de 7.200 MWh, que representan un 6% de la electricidad total que consume el grupo.

### Intensidad energética 302-3

La medida de intensidad energética permite comparar la eficiencia de los procesos. Para el cálculo se considera todo el consumo energético (electricidad, combustibles fósiles y vapor/calor) y las toneladas vendidas en 2023.

Intensidad energía (GJ/ton vendida)	
País	Intensidad GJ/toneladas vendidas
Alemania	0,12
Argentina	0,08
Brasil	0,10
China	0,10
Colombia	1,29
Eslovaquia	0,05
España	0,16
México	0,05
Polonia	0,06
Portugal	0,04
Rep. Checa	1,97
Rumania	2,30
Rusia	0,21
Suecia	3,15
Turquía	0,97
Reino Unido	0,09
EEUU	0,14

**Gonvarri**

CULTURA ASG

**Ambiental**

- 21 Desempeño ambiental
- 22 Economía Circular
- 26 Aguas y vertidos
- 26 Suelos
- 26 Ruido
- 27 Información sobre energía
- 31 Evolución de las emisiones GEI

**Social****Gobierno****Anexos**

## Eficiencia energética 302-4 Y 305-5

En su compromiso con la sostenibilidad y como un pilar fundamental dentro del Proyecto Carbon Neutral, Gonvarri sigue trabajando en mantener una producción altamente eficiente a través de la optimización energética de todos sus procesos, líneas de producción y equipos auxiliares, tratando en todo momento de conseguir unos ratios de producción máximos con el menor coste energético posible y manteniendo siempre los altos niveles de calidad.

Para cumplir con este objetivo, desde el año 2015 se viene desarrollando el proyecto ECO-ENERGY, cuyos principales objetivos son los siguientes:

- Implementación de un sistema de gestión y monitorización energética en las diferentes plantas de la Compañía.
- Búsqueda y ejecución de mejoras de ahorro energético que permitan reducir principalmente los consumos de gas, otros combustibles fósiles, electricidad y agua.

Actualmente están monitorizadas 19 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.

Adicionalmente se ha monitorizado una nueva planta, AMG Nitra, la cual que no contaba con ningún sistema de monitorización ni gestión energética previo.

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

- Realizar un seguimiento detallado de los consumos específicos de las líneas y equipos auxiliares que permita controlar su buen funcionamiento y operación.

- Analizar y estudiar los consumos en las instalaciones con el fin de identificar posibilidades de mejora y optimización energética que permitan reducir tanto los consumos y los costes energéticos, como las emisiones asociadas a los procesos.

En lo referente a las medidas de ahorro energético y reducción de toneladas de CO<sub>2</sub> emitidas a atmósfera, se trabaja año tras año para superar los objetivos marcados al inicio del proyecto.

Durante 2023 se implementaron varias medidas de ahorro y eficiencia energética (MAEs) en distintas plantas del grupo, las cuales significaron una reducción en el consumo de energía de 1,34 GWh/año y una reducción anual de emisiones de 314 ton CO<sub>2</sub> respecto al 2022. En el 2022, la cifras de ahorro y eficiencia energética fueron 1,95 GWh y 460 ton CO<sub>2</sub>.

De esta reducción del consumo energético, el 98,6% corresponde a GN, habiendo realizado algunas medidas de electrificación en la que se han sustituido tecnologías de GN por tecnologías eléctricas mucho más eficientes energéticamente.

Con estas medidas son ya 106 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 más de 21 GWh que supone una reducción en el consumo energético del grupo superior al 7,8%.

Del total de los ahorros energéticos conseguidos, un 61% corresponde a consumo de electricidad y el 39% restante al consumo de gas natural.

Entre las medidas ejecutadas en 2023 cabe destacar el proyecto de climatización de naves implantado en Gonvauto Navarra, por el cual se ha sustituido el uso de tubos radiantes de GN por un sistema de aerotermia con bomba de calor.

En este proyecto se ha buscado focalizar la entrega de calor en las áreas de producción, sustituyendo el uso de una tecnología de GN con rendimientos no superiores al 90%, por un sistema de aerotermia con bomba de calor con rendimientos entre el 150% y 300% dependiendo de las condiciones climatológicas.

Con esta mejora se pretende reducir tanto el consumo energético como el consumo de GN en más de un 70%, lo que ligado a la implantación de una instalación FV de autoconsumo de 320 KWp supondrá una reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> de la fábrica por encima de las 320 ton CO<sub>2</sub>/año.

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 y sus emisiones de CO<sub>2</sub>.

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

## 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 el 2023, se suministraron estructuras solares para la instalación de 2600 MW, distribuidos en 9 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 502.803 toneladas de CO<sub>2</sub> en el ejercicio 2023.

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**

- 21 Desempeño ambiental
- 22 Economía Circular
- 26 Aguas y vertidos
- 26 Suelos
- 26 Ruido
- 27 Información sobre energía
- 31 Evolución de las emisiones GEI



**Social**



**Gobierno**

**Anexos**

## Información sobre emisiones GEI 305-1 Y 305-2

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.

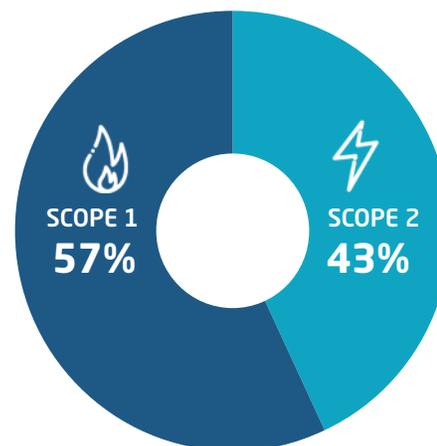
La principal actividad de esta división es la fabricación y suministro de estructuras solares, principalmente fijas y con seguidor de un solo eje (TracSmarT+ 1V DR, TracSmarT+ 2V y RackSmarT), que forman parte de los parques fotovoltaicos cuyo objetivo es la generación de energía renovable que no emite gases de efecto invernadero a la atmósfera.

En el 2023, se suministraron estructuras solares para la instalación de **2.600 MW**, distribuidos en 9 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 **502.803** toneladas de CO<sub>2</sub> en el ejercicio 2023.

## Alcances 1 y 2

Gonvarri Industries en 2023 emitió a la atmosfera **33.612 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 quema de combustible fósil (gas natural, gases licuados del petróleo y diésel) en los procesos de producción, de la flota de vehículos de empresa (diésel y gasolina) y de las emisiones fugitivas de los gases refrigerantes. En el 2023 las emisiones directas fueron de **19.270 tCO<sub>2</sub> eq**. En 2023, las emisiones indirectas por consumo de electricidad y compra de vapor (Alcance 2) ascienden a **14.342 tCO<sub>2</sub> eq**.

### Emisiones absolutas



Atendiendo al perímetro financiero, que sustrae las emisiones de Gonvama (China) del alcance 1 y 2 para sumarlas a la categoría de inversiones en el alcance 3, el inventario de emisiones de 2023 queda de la siguiente forma:

tCO <sub>2</sub> eq	2023	2022	2021
<b>Alcance 1</b>			
Gonvarri	18.340	19.659	22.095
Gonvama*	930	1.165	1.135
<b>Alcance 2</b>			
Gonvarri	9.705	10.875	30.036
Gonvama*	4.637	6.877	7.415
<b>Alcance 1+2</b>			
Gonvarri	28.045	30.534	52.131
Gonvama*	5.567	8.042	8.550

\* Puesta en equivalencia.

## Intensidad de emisiones

305-4, 305-1 Y 305-2

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, entre el peso total de los productos vendidos en cada país. En la siguiente tabla se detallan los resultados obtenidos en 2023:

País	Intensidad kgCO <sub>2</sub> eq / toneladas vendidas
Alemania	6,7
Argentina	6,1
Brasil	3,0
China	12,9
Colombia	51,5
Eslovaquia	2,5
España	3,6
México	2,7
Polonia	8,1
Portugal	1,7
Rep. Checa	162,3
Rumania	116,7
Rusia	12,9
Suecia	85,4
Turquía	66,6
Reino Unido	4,4
EEUU	13,4
<b>Total General</b>	<b>0,1</b>

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**

- 21 Desempeño ambiental
- 22 Economía Circular
- 26 Aguas y vertidos
- 26 Suelos
- 26 Ruido
- 27 Información sobre energía
- 31 Evolución de las emisiones GEI



**Social**



**Gobierno**

**Anexos**

# Evolución de las emisiones GEI

## 2023 vs 2022

### Reducción del 13% (S1+S2)

- Las emisiones directas se reducen en un **7%**. El consumo de combustible fósil se reduce en un **6%**. El efecto de las medidas de ahorro y eficiencia (MAEs) han evitado un aumento del **10%** del consumo de gas natural \*
- Las emisiones por consumo de electricidad se reducen en un **19%** a pesar del aumento en un **2%** del consumo eléctrico. El % de EERR en el consumo eléctrico pasa del 64% al **68%**, debido a:
  - El Autoconsumo SFV pasa del 5 % al 6%.
  - La compra de certificados pasa del 59% al 62%.
  - Una mejora del mix de consumo y factores de emisión país aplicado. Factor de emisión eléctrico medio mejora un 21%.
  - Las MAES han evitado un aumento del 12% del consumo\*

\* Acumulado Eco-Energy. Estimado.

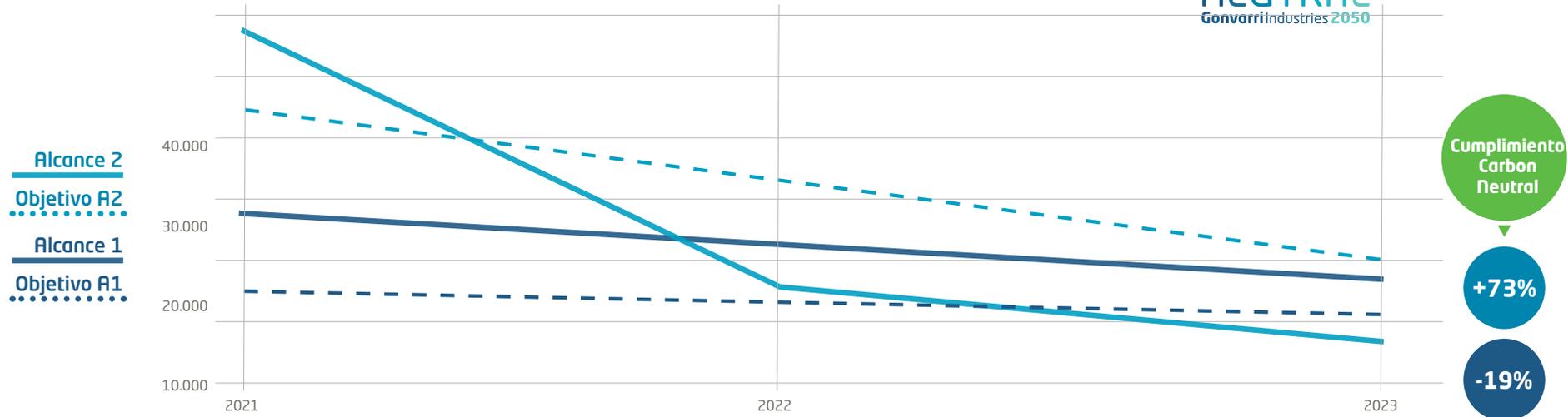
## Período 2021-2023

### Reducción acumulada del 45% (Alcance 1 + Alcance 2).

En 2021 se registra el pico emisiones. A partir de este año, reducción progresiva de emisiones.

- Las emisiones directas se reducen en un 17%, acompañadas por una reducción del 16% del consumo de comb.fósil.
- Las emisiones por consumo de electricidad se reducen en un 62% a pesar de registrarse un aumento del consumo eléctrico del 3%, los motivos son:
  - La compra de certificados en el período pasa del 4% al 62% del consumo eléctrico total.
  - El autoconsumo en el período pasa del 1% al 6% del consumo eléctrico total.
  - Los factores de emisión país/suministrador mejoran por el efecto de la descarbonización del sector eléctrico.

## Seguimiento del plan Carbon Neutral Emisiones 2021-23



**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad



**Gobierno**

**Anexos**



# Social

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad



**Gobierno**

**Anexos**

# Personas

## Capital humano 2-7, 20-2 Y 2-8

El perímetro global de Gonvarri Industries está formado por **9.693** profesionales frente a los **7.356** profesionales en el ejercicio 2022, lo que supone un incremento global del **32%**, debido a la incorporación de las **8** fábricas de Hidria.

Conforme el perímetro de la Memoria, en 2023 Gonvarri Industries dispone de **6.625\*** profesionales (**5.872** propios y 753 externos), frente a los 6.471 profesionales (5.662 propios y 809 externos) en el ejercicio 2022, lo que supone un incremento del 2,4% de la plantilla. En la tabla se resume su distribución por país y se detalla en el Anexo II.

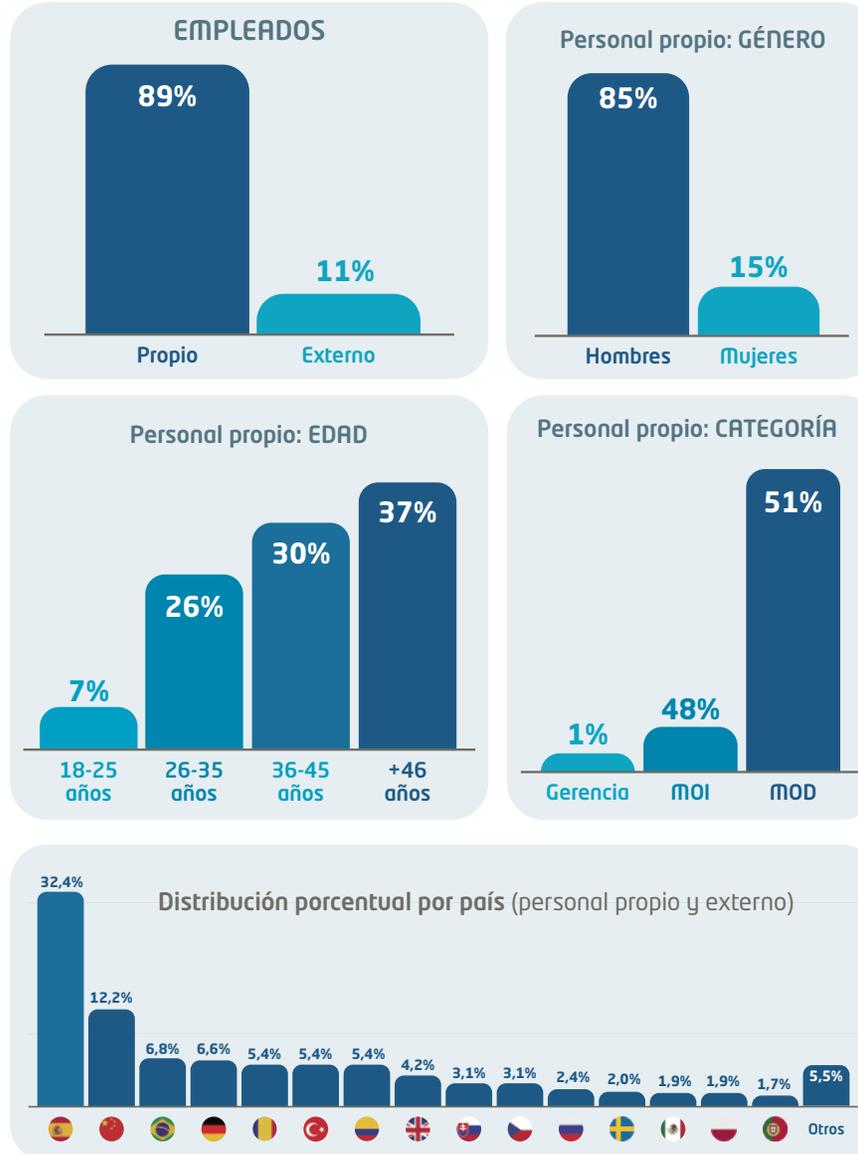
No se incluyen en el alcance de la Memoria las fábricas de Gailp Pune (India) con 386 empleados propios y 346 externos, Resende (Brasil) con 64 empleados propios, Reca (España) con 91 empleados propios y 4 externos y las fábricas de Hidria (División de Electromovilidad) sobre las que no tenemos el control, así como algunas sociedades de índole comercial, sin entidad relevante. Respecto al ejercicio 2022 se incorpora la fábrica Riera Tutó Valencia (España).

Asimismo, favorecemos el empleo local para crear valor en los países en los que tenemos presencia. El **88%** de la plantilla es de origen local.

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

*\*El número total de empleados de Gonvarri Industries difiere del publicado en Cuentas anuales 5815 debido a que en el perímetro de la memoria se tiene en cuenta la división de Gonvama*

## Características de la plantilla



**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad



**Gobierno**

**Anexos**

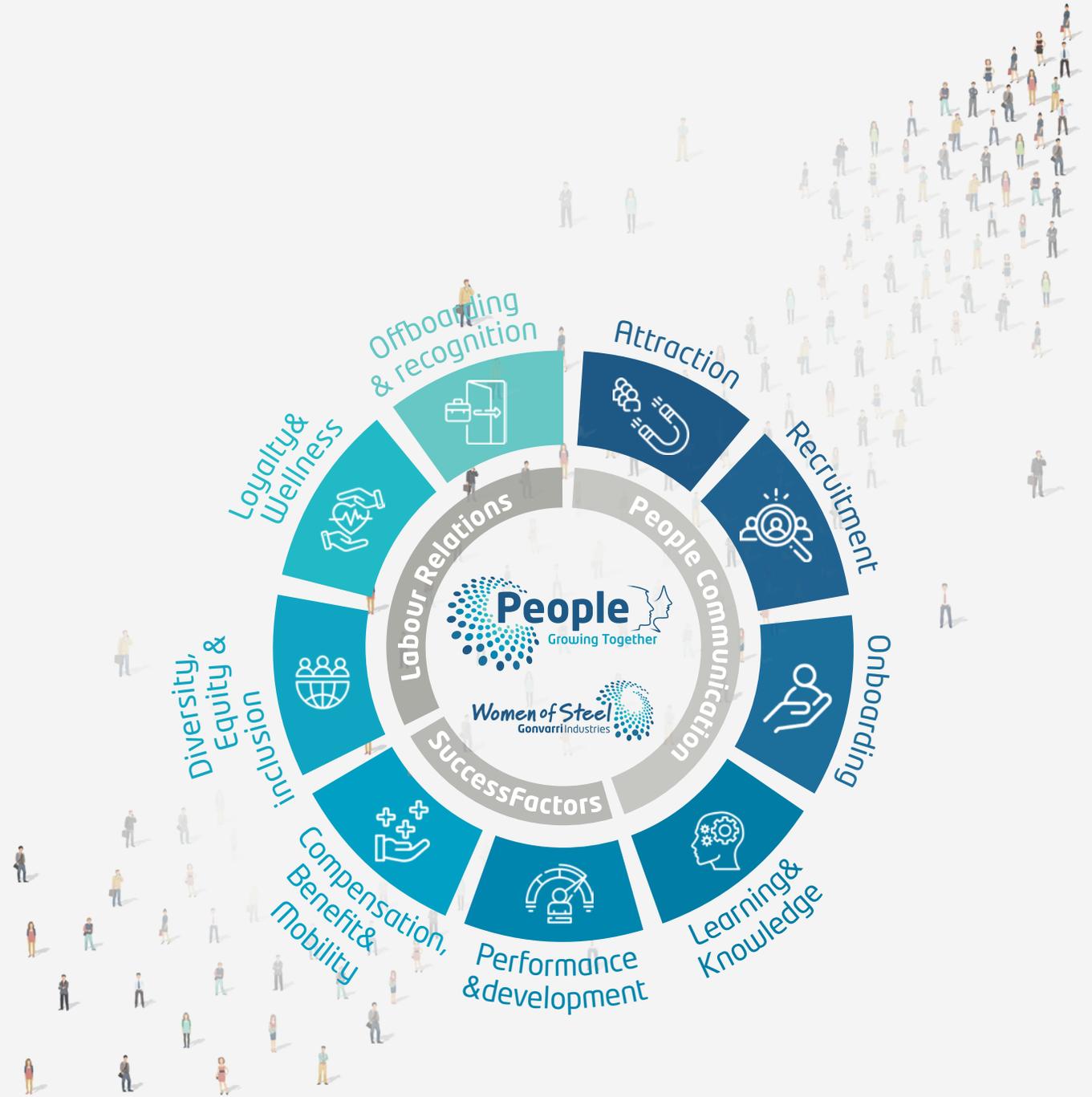
**People Growing Together** CONTENIDO 3-3

People Growing Together, es el Modelo de Gestión del Talento de Gonvarri Industries. Tomando como referencia el ciclo de vida del empleado, el modelo se organiza en base a diferentes 'familias'. Cada una de estas, integra y desarrolla diferentes programas e iniciativas que cubren en su totalidad las necesidades inherentes en las diferentes etapas y momentos por las que atraviesa un empleado en su relación con Gonvarri. El modelo se orquesta y articula en base a políticas y procedimientos corporativos definidos y tiene por objetivo ser el referencial para la gestión del talento en el Grupo, normalizando, estandarizando y transversalizando políticas, iniciativas, programas y buenas prácticas actuales en la gestión de las personas en todas las compañías del Grupo

En 2023, se ha iniciado la implementación de un sistema de gestión integral del talento, siguiendo este modelo, a través de la herramienta SuccessFactors.

**Desarrollo del Modelo People Growing Together**

Durante los días 17 y 18 de octubre de 2023 tuvo lugar el People Summit en Madrid, dónde los responsables de People de cada uno de los centros de trabajo que componen Gonvarri Industries se reunieron para trabajar en el desarrollo del modelo de recursos humanos: People Growing Together. De este trabajo se obtuvieron un total de 760 acciones, de las cuales 86 son globales y 674 son locales. Para trabajar todas estas acciones a lo largo del año 2024 se han creado 14 equipos compuestos por personal de corporativo y de planta.





## Atracción de talento

La familia de Atracción dentro del modelo de gestión personas se enfoca en las estrategias y acciones diseñadas para atraer a los mejores candidatos a la compañía y promover una imagen positiva de la empresa como marca empleadora de referencia. Como principales objetivos, Gonvarri Industries busca:

- **Atraer candidatos cualificados:** implica comprender las necesidades de la compañía y diseñar estrategias para identificar y atraer a profesionales más cualificados y con las habilidades y competencias que requerimos para la organización.
- **Employer Branding:** construir, mejorar y promover una marca empleadora sólida y atractiva. Esto implica comunicar de manera efectiva los valores, la cultura organizacional, las oportunidades de desarrollo y los beneficios de trabajar en la empresa.
- **Reputación y visibilidad:** la atracción también tiene como objetivo mejorar la visibilidad de la empresa en el mercado laboral. Esto se logra a través de estrategias de marketing de empleo, participación en eventos y conferencias de la industria, presencia en redes sociales y otras actividades de relaciones públicas que promueven la imagen y reputación de la empresa como un empleador deseable.

- **Generar interés y compromiso:** la atracción se esfuerza por generar interés en los candidatos potenciales. Esto se logra mediante la creación de contenido atractivo y relevante, como blogs, videos y testimonios de empleados, que destacan las experiencias positivas de trabajar en la empresa y las oportunidades de crecimiento profesional.

En 2023, Solar Steel se ha unido al proyecto Global Green Employment de Iberdrola, una iniciativa que combina formación y empleo en el sector de las energías renovables. Esta alianza subraya el compromiso de ambas empresas con el desarrollo sostenible y la atracción de talento, ofreciendo oportunidades significativas en la plataforma de Iberdrola para aquellos interesados en contribuir a un mundo más verde.



## Sinergia entre la industria y el ámbito académico

La planta de Gonvama Changshu en China ha implementado una estrategia integral para abordar la dificultad de encontrar personal cualificado y combatir la alta rotación en la región. En colaboración con el Instituto de Tecnología de Changshu (CIT), la planta ha establecido una cooperación estratégica para fomentar la sinergia entre la industria y el ámbito académico, introduciendo talento de alta calidad y explorando futuras oportunidades de cooperación en investigación y desarrollo. Paralelamente, Gonvama Changshu ha desarrollado un programa de captación de jóvenes talentos en escuelas tecnológicas y universidades locales. Este programa multifacético incluye presentaciones de la empresa, destacando su tecnología avanzada y el ambiente de trabajo seguro, junto con un plan de desarrollo que abarca rotaciones y evaluaciones en distintos departamentos. Esta iniciativa ha resultado en la incorporación de 4 técnicos profesionales en junio. Además, se han firmado acuerdos con instituciones educativas como Changshu Binjiang Vocational School, Nanjing Vocational College of Information Technology (NJ CIT), y se están realizando negociaciones con la Universidad de Changshu de Ciencia y Tecnología y Anhui Hefei University, reafirmando el compromiso de Gonvama Changshu con la atracción y retención de talento en la región.

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad



**Gobierno**

**Anexos**



## Reclutamiento / selección

Selección se enfoca en identificar, evaluar y seleccionar a los mejores candidatos, gestionar el flujo de candidatos y coordinarse con otros departamentos para asegurar un proceso de reclutamiento y selección eficiente y efectivo. En 2023 en el Corporativo hubo **17** procesos de selección para los que se realizaron **225** entrevistas.

Los principales objetivos de este módulo son:

- **Identificar requisitos de contratación:** El objetivo es identificar y definir los requisitos y competencias necesarias para ocupar un puesto vacante en la organización. Implica colaborar con los gerentes y mandos para comprender las necesidades del puesto y establecer un perfil de candidato ideal.
- **Atraer candidatos:** se busca atraer a candidatos cualificados y adecuados para los puestos vacantes mediante la difusión de las oportunidades de empleo a través de diferentes canales especializados, como sitios web de empleo, redes sociales, redes profesionales y colaboraciones con instituciones educativas o gubernamentales.
- **Gestión de Canales digitales de empleo:** ofrecen una amplia visibilidad y permiten a los reclutadores filtrar y buscar candidatos según los criterios específicos del puesto. Además, algunos ofrecen servicios de evaluación de candidatos y facilitan la comunicación entre los reclutadores y los candidatos interesados.

- **Evaluación y selección de candidatos:** implica el diseño y la implementación de procesos de selección efectivos, como entrevistas, pruebas técnicas, evaluaciones de habilidades y referencias laborales, con el fin de identificar a los candidatos con el mejor ajuste para el puesto y la organización.
- **Gestión del flujo de candidatos:** incluye la recepción y revisión de solicitudes, la selección preliminar de candidatos, realización de entrevistas y el mantenimiento de registros precisos y actualizados. También mantener informados a los candidatos sobre las fases del proceso en la que están.
- **Coordinación con otros departamentos:** Implica establecer una comunicación fluida y proporcionar asesoramiento y apoyo en la toma de decisiones relacionadas con la contratación.



## Incorporación

El denominado proceso de onboarding se centra en acoger, orientar y familiarizar a los nuevos empleados dentro de la organización. El objetivo es facilitar una adaptación exitosa del nuevo empleado hacia su nuevo rol y entorno laboral, sintiéndose parte del equipo desde el primer momento.

En 2022 se elaboró una política para las nuevas incorporaciones y un itinerario formativo e informativo "Onboarding & Refreshment" dentro de Academy. Los principales objetivos son:

- **Recepción y bienvenida:** se procura proporcionar una cálida bienvenida el primer día de trabajo, con el conocimiento del equipo y de la información básica sobre la organización.
- **Entrenamiento y capacitación:** se facilitan al nuevo empleado las herramientas y conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo de manera efectiva. Se le ayuda a familiarizarse con los procesos y sistemas internos.
- **Conexión con la cultura organizacional:** De forma progresiva se le transmite la cultura organizacional, los valores, la misión y la visión de la empresa para favorecer su integración en la dinámica de la organización.
- **Relaciones y colaboración:** Desde el primer momento se fomenta la interacción y la colaboración con otros colegas, creando un ambiente de trabajo favorable y una red de apoyo.
- **Retroalimentación y seguimiento:** Se proporciona apoyo continuo para garantizar que el empleado se sienta respaldado y tenga la oportunidad de crecer y desarrollarse dentro de la organización.

En 2023, se introdujeron además los "Desayunos con el CEO" y las visitas a plantas para los empleados corporativos.



## Formación y conocimiento

CONTENIDO 404-1 Y 404-2

### Gonvarri

CULTURA ASG



### Ambiental



### Social

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad



### Gobierno

### Anexos

En Learning & Knowledge, facilitamos el acceso a formación y conocimiento para contribuir al desarrollo profesional de los empleados a través de la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y competencias. A través de la "POL021 Política Formación", se establecen las directivas en cuanto a las acciones de formación y aprendizaje en las compañías de Gonvarri Industries.

### 4.1. Desarrollo de habilidades y competencias

Facilitar que los empleados adquieran las habilidades y competencias necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva y contribuir al éxito de la organización. Durante el año 2023, se proporcionaron **191.792** horas de formación, lo que equivale a una media de **33** horas por empleado, un aumento del **9%** en comparación con el año 2022. Esto representa un incremento del **12%** en las horas totales de formación de Gonvarri en comparación con el año anterior. Las horas de formación se detallan por categoría y género en el Anexo II tabla 2. Algunos ejemplos de las actividades realizadas son los siguientes:

- **Capacitación técnica:** Gonvarri Brasil ha desarrollado un simulador de última generación para la Línea de Corte Transversal. Este simulador de realidad virtual mejora significativamente la capacitación, haciéndola más atractiva e inmersiva. Permite a los operadores sin experiencia familiarizarse con el equipo en un entorno virtual antes de su manejo real, reduciendo así los riesgos y acortando la curva de aprendizaje.

- **Mejora continua:** GONVVAMA Loudi, China desarrolló un taller de operaciones enfocado en la manufactura ajustada, desarrollo del personal y optimización de calidad. Gonvarri ArcelorMittal Paraná realizó "Chasing Risks", un evento centrado en la seguridad y la identificación de riesgos. También inauguró la "Sala de Mejoramiento Continuo Paraná" para capacitar de forma práctica a los empleados, fomentando la generación de ideas y el desarrollo de habilidades prácticas.
- **Habilidades comerciales:** ArcelorMittal Gonvarri Brasil organizó un taller sobre exportaciones en el que se abordaron aspectos cruciales del proceso de exportación, ofreciendo una formación integral a los profesionales de diversas áreas de la compañía.
- **Idiomas.** En el ámbito del desarrollo de competencias, una iniciativa es el "Programa Bilingüismo", implementado en Gonvarri Colombia en colaboración con el Centro de Idiomas de la Universidad EAFIT. Este programa brinda a 45 empleados la oportunidad de fortalecer sus habilidades en inglés, apoyando tanto su desarrollo profesional como personal.

	Promedio horas	
	Hombre	Mujer
Director	86	183
MOI	26	29
MOD	34	86
	<b>32</b>	<b>37</b>

### 4.2. Aprendizaje continuo

Especialmente a través de Academy, una plataforma de formación online que se relanzó en 2022 y en 2023 ha estado plenamente operativa. En 2023, se impartieron más de 850 horas de formación continua a través de Academy, abarcando diversos aspectos del negocio y los procesos. Por ejemplo, dentro del programa "12 meses, 12 webinars" se ha presentado el curso "Nuevos Modelos de Negocio para el Acero en la Era Digital", sobre la evolución del comercio electrónico y su aplicación en Gonvarri, centrándose en eGonvarri como modelo de negocio digital en la industria del acero.

### 4.3. Gestión del conocimiento organizacional

Es necesario capturar, almacenar y compartir el conocimiento y la experiencia dentro de la organización. Esto implica establecer sistemas y herramientas para facilitar el intercambio de información, las mejores prácticas y las lecciones aprendidas entre los empleados. El objetivo es evitar la pérdida de conocimiento y promover una mayor eficiencia y efectividad en el trabajo. Con este objetivo, durante 2023 se ha continuado el Enhancing Progress Tour iniciado en 2022.

El Enhancing Progress Tour de Gonvarri Industries, un evento presencial e itinerante iniciado en 2022 para presentar internamente el Plan Estratégico en toda la compañía, ha recorrido exitosamente las **22 fábricas** de la compañía a nivel mundial, culminando en Gonvarri Asturias el 28 y 29 de junio de 2023. En total, este tour ha reunido a más de **3.000 profesionales**, tanto de oficinas como de fábrica.

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad



**Gobierno**

**Anexos**

En cada parada, los asistentes han participado en sesiones informativas y participativas con miembros del Comité de Dirección de Gonvarri Industries, como el Drive Day, para profundizar en el Plan Estratégico 2022/2024 y el modelo de gestión Drive, abarcando temas clave como tecnología empresarial, cumplimiento, seguridad, eficiencia, innovación, sostenibilidad y gestión de personas. También se incluyeron sesiones específicas sobre Digital Work Place, Carbon Neutral, App Móvil y el programa Makers. Este tour ha sido una plataforma fundamental para compartir conocimientos y fomentar la cooperación y el desarrollo profesional entre los empleados de Gonvarri Industries.

A lo largo de 2023, Enhancing Progress Tour ha visitado las fábricas de Gonvauto Puebla (contó con la participación de 120 empleados), Gonvarri Argentina (70 participantes), ArcelorMittal Gonvarri Paraná (220 participantes) y Campinas en Brasil (255 participantes), Çepas en Turquía (230 participantes), Gonvarri Polonia (110 participantes), Gonvauto Nitra en Eslovaquia (60 participantes) y Gonvarri Asturias (300 participantes). En total, **1.365** empleados han participado en el tour durante el ejercicio.

#### 4.4. Desarrollo de liderazgo

Ofreciendo programas de desarrollo de liderazgo que ayuden a los empleados a adquirir las habilidades y competencias necesarias para asumir roles de liderazgo en el futuro. En 2023, se completó la III Edición del Gonvarri Leadership Program, para desarrollar las habilidades y conocimientos de 51 directivos durante 15 meses.

## Women of Steel II Jornada Activa tu Carrera



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

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.



## Evaluación y desarrollo

En Performance & Development trabajamos para proporcionar dinámicas, recursos y métodos para promover un desempeño excepcional tanto individual y como de los equipos y fomentar el crecimiento profesional de todos los empleados.

La estabilidad del empleo es una forma de demostrar la confianza en el equipo y en las relaciones a largo plazo. Por ello, el **85%** de los profesionales de Gonvarri están contratados de forma indefinida y el **97%** a tiempo completo. Asimismo, fomentamos el empleo local, donde el **88%** de los empleados tienen nacionalidad local.

### Distribución por tipo de contrato

	Indefinido	Temporal	Practicas
Hombre	4.191	728	22
Mujer	811	115	6
	<b>5.002</b>	<b>843</b>	<b>28</b>

Distribución por duración del contrato:

### Distribución por duración de contrato

	Tiempo completo	Tiempo parcial
Hombre	4780	161
Mujer	898	33
	<b>5.678</b>	<b>194</b>

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

## 5.1 Rotación 401-1

### Contrataciones

En 2023, en personal propio, se produjeron un total de 1065 altas, distribuidas como se muestra a continuación:

	Hombre	Mujer	TOTAL
Contrataciones	<b>893</b>	<b>172</b>	<b>1.065</b>

Esto supone un incremento del 6% frente al año anterior, donde se dieron un total de **1.004 altas**.

En el Anexo II se amplía la información. Las contrataciones se produjeron principalmente en Turquía, España, China y Brasil.



### Salidas

En 2023, en personal propio, se produjeron un total de 901 bajas, cuya distribución se resume a continuación:

	Hombre	Mujer	TOTAL
Salida despido	204	22	226
Salida voluntaria	603	72	675
<b>Total salidas</b>	<b>807</b>	<b>94</b>	<b>901</b>

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



Esto supone una rotación media del 15% (16% para hombres y 10% para mujeres).

**Gonvarri**  
CULTURA ASG

**Ambiental**

**Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad

**Gobierno**

**Anexos**

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad



**Gobierno**

**Anexos**

## 5.2 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 Industries 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 tableros de anuncios, email, etc. Esto permite cubrir determinados puestos internos. Los candidatos interesados pasan por entrevistas con responsables del departamento de recursos humanos y con el área que requiere el puesto, para seleccionar al candidato más idóneo.

Promoción interna			
	Hombre	Mujer	Total
España	20	5	25
Colombia	2		2
México	3	2	5
Turquía	0	1	1
EEUU	1		1
Rusia	1	2	3
Reino Unido	8	1	9
Brasil	0	1	1
Rep. Checa	1	0	1
Rumanía	1	0	1
Alemania	1	0	1
China	2		2
	<b>40</b>	<b>12</b>	<b>52</b>

## 5.3 Evaluación del desempeño 404-3

Implementado en 2021, el sistema centralizado de Dirección por Objetivos facilita la evaluación de objetivos individuales y de competencias, integrándose en la People Management Tool para mejorar los procesos de gestión del talento, fomentando el desarrollo profesional y la identificación de empleados con alto potencial para roles estratégicos futuros.

En 2023 se iniciaron **554** evaluaciones, distribuidas entre **16** países. A cierre de ejercicio, están en fase de finalización y/o completadas un total de **268**, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

Evaluación del desempeño: corporativo			
	Hombre	Mujer	Total
Argentina	0	4	5
Brasil	9	25	34
Colombia	0	0	0
República Checa	0	1	1
Alemania	1	3	4
México	4	9	13
Holanda	0	1	1
Polonia	3	6	9
Portugal	3	3	6
Rumanía	0	1	1
Eslovaquia	0	1	1
España	45	136	181
Suecia	1	0	1
Turquía	0	0	0
Reino Unido	2	6	8
EEUU	1	3	4
	<b>69</b>	<b>199</b>	<b>268</b>

Además, en la mayoría de las fábricas implantan 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					
	MOI		MOD		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Argentina	24	8	31	5	68
Brasil	134	72	211	4	421
China	0	0	0	0	0
Colombia	81	39	113	0	233
España	203	61	449	18	731
EEUU	21	7	38	6	72
Eslovaquia	37	36	105	1	179
Finlandia	0	0	0	0	0
Holanda	0	0	0	0	0
Hungria	0	0	0	0	0
México	9	4	0	0	13
Polonia	30	23	50	2	105
Portugal	30	19	40	3	92
R. Unido	0	0	0	0	0
Rep. Checa	0	0	0	0	0
Rumanía	86	61	200	12	359
Rusia	19	12	15	1	47
	<b>677</b>	<b>343</b>	<b>1.281</b>	<b>52</b>	<b>2.353</b>



**Gonvarri**

CULTURA ASG

**Ambiental**

**Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad

**Gobierno**

**Anexos**

## Compensación, beneficios y movilidad

Su objetivo es gestionar de manera integral y estratégica las políticas y prácticas relacionadas con la compensación y los beneficios ofrecidos a los empleados, así como facilitar la movilidad interna, considerando tanto las expectativas de los profesionales como los requisitos legales y las políticas internas para evitar prácticas discriminatorias y promover la igualdad de oportunidades en remuneración y beneficios para todos los empleados.

### 6.1 Compensación

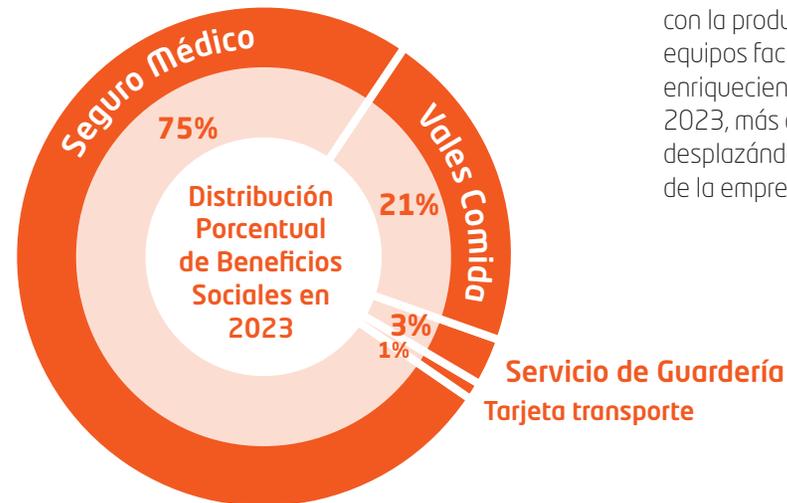
En consonancia con su política corporativa de derechos humanos, Gonvarri Industries se compromete a que todos los empleados reciban un salario digno. Este salario busca satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, considerando las funciones desempeñadas y la duración de la jornada laboral. Nos adherimos a los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación aplicable, asegurando un equilibrio adecuado entre la vida laboral y privada, incluyendo el pago regular de horas extraordinarias, así como periodos vacacionales y de descanso.

### 6.2 Beneficios sociales 201-3 Y 401-2

Se busca proporcionar un conjunto de beneficios que satisfagan las necesidades de los empleados y fomenten su bienestar. Esto implica identificar los beneficios más valorados por los empleados y adaptarlos según las preferencias y circunstancias locales, ofreciendo opciones flexibles que promuevan la satisfacción y el compromiso.

### Resumen de Beneficios Sociales por Instalaciones y Países

- Seguro Médico: Disponible en fábricas como AMG Brasil, GMH Lohja (Finlandia), Gonvarri South Carolina y otras, ofreciendo coberturas que incluyen seguro de salud, visión, dental y vacunación anual contra la gripe.
- Seguro de Vida: Implementado en todas las instalaciones en España, GMH Laubach (Alemania), AMG Brasil y otras localizaciones.
- Seguro de Incapacidad/Invalidez: Presente en España, fábricas en China, Gonvarri Polonia y otras localidades.
- Servicio de Comedor/Tickets Restaurante: Disponible en fábricas como AMG Brasil, Gonvarri Kaluga y Steel&Alloy UK, entre otras.
- Servicio de Transporte: Ofrecido en varias localizaciones, incluyendo Burgos en España y Gonvarri Portugal.
- Bajas Maternidad/Paternidad: Beneficio disponible en fábricas como Gonvauto Puebla y Gonvarri Turquía.
- Otros Beneficios Sociales: Diversos beneficios adicionales están disponibles en Iberia, España y otras fábricas, incluyendo regalos por nacimiento, cestas de Navidad, acceso a gimnasios, y servicios de lavandería.



### 6.3 Fondos de pensiones y planes de jubilación

Estos beneficios están disponibles en algunos países debido a obligaciones legales o compromisos históricos. En lugares como Reino Unido, Alemania (Thuringen) y Suecia, se ofrecen fondos de pensiones, mientras que en España, Gonvauto Barcelona cuenta con un plan de jubilaciones parciales. En cualquier caso, son situaciones muy puntuales y poco relevantes en el conjunto de la compañía.

### 6.4. Movilidad 201-3

El sistema de "Equipos de Arranque y Soporte" ofrece a los empleados la oportunidad de participar en proyectos internacionales, colaborando con equipos de diversas culturas mediante desplazamientos temporales a otros países. Los empleados se involucran en tareas críticas como la apertura de nuevas plantas y la gestión de desafíos relacionados con la producción y la maquinaria, entre otros. Además, estos equipos facilitan la transmisión de conocimiento y know-how, enriqueciendo las habilidades y metodologías de trabajo. En 2023, más de 38 empleados aprovecharon esta oportunidad, desplazándose temporalmente a diferentes centros o plantas de la empresa.



## Diversidad, Igualdad e Inclusión

En Gonvarri, nos comprometemos a fomentar un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todos nuestros empleados. Creemos firmemente en la importancia de la diversidad, la equidad y la inclusión en nuestra organización y nos esforzamos por crear un ambiente donde cada empleado se sienta valorado, respetado y tenga igualdad de oportunidades.

- **Diversity:** Valoramos la diversidad en todas sus formas, incluyendo, pero no limitado a, la raza, el género, la edad, la orientación sexual, la religión, la discapacidad y el origen étnico.
- **Equity:** nos esforzamos por garantizar la equidad en todas nuestras prácticas y decisiones relacionadas con los recursos humanos. Nos comprometemos a eliminar cualquier barrera o discriminación que pueda obstaculizar el crecimiento y el éxito profesional de nuestros empleados.
- **Inclusión:** fomentamos un ambiente de trabajo colaborativo y acogedor, donde las opiniones de todos son escuchadas y respetadas. Potenciamos la creatividad, la innovación y el rendimiento de nuestros equipos.

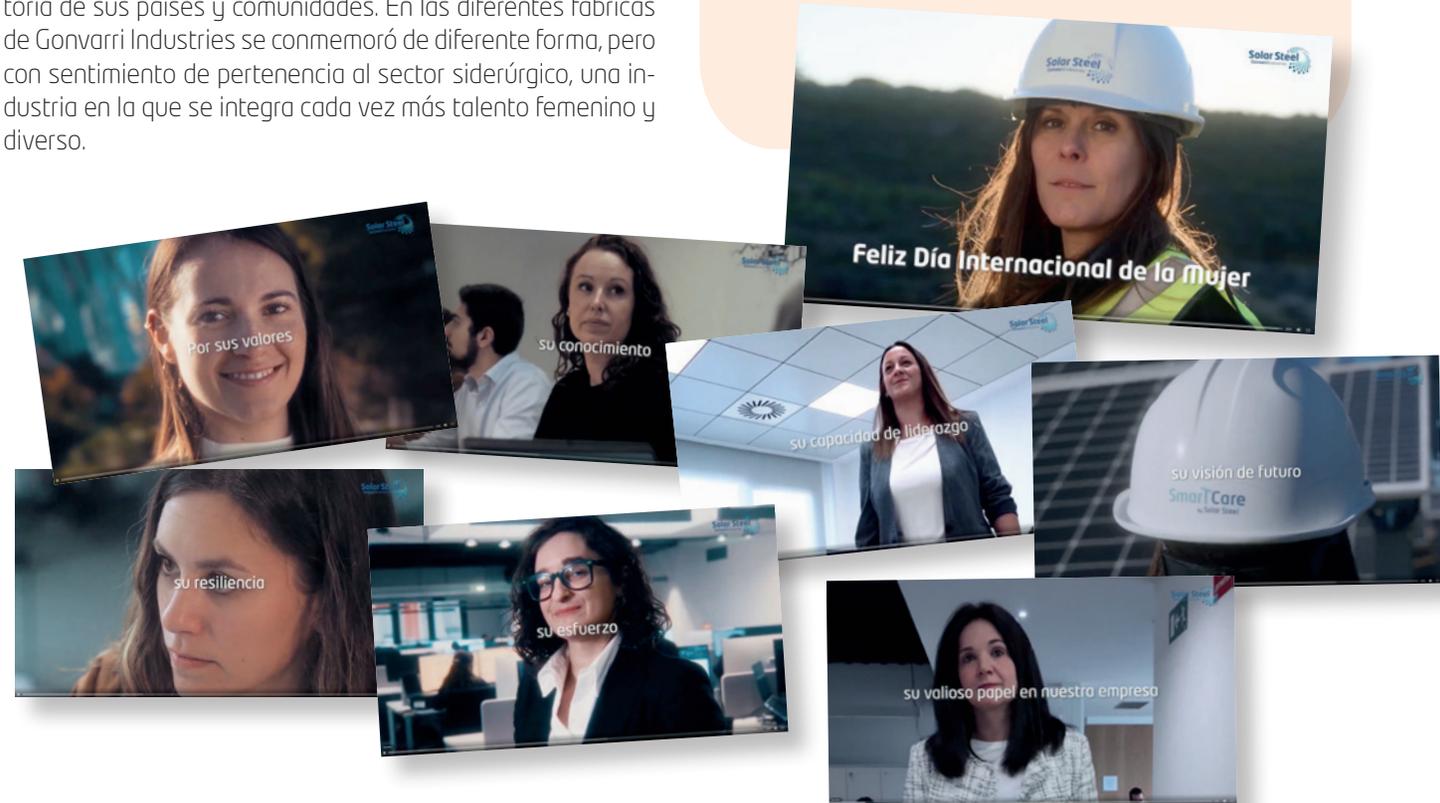
De conformidad con el Real Decreto 902/2020, en España hemos implementado Planes de Igualdad en todas nuestras oficinas y fábricas. Asimismo, en todos los convenios colectivos y handbooks específicos, que cubren al 92% de la plantilla, se ha incorporado nuestro enfoque de igualdad y no discriminación.

## Women of Steel

El programa “**Women of Steel**”, lanzado en 2017, es una iniciativa clave de Gonvarri Industries para fomentar el talento femenino en la industria del acero. Este programa refleja el compromiso de la empresa por incrementar la presencia de mujeres en la plantilla, un esfuerzo que ha dado frutos, con un aumento sostenido desde el 10,50% en 2017 hasta alcanzar un 16% en 2023. La cifra es 6 puntos superior al promedio del sector, ya que la participación femenina en la industria del acero es del 10%, según datos de la Unión de Empresas Siderúrgicas (UNESID) en 2023. Entre otras acciones el programa apuesta por la flexibilización de la jornada para el cuidado de hijos —hasta los 8 años— para padres y madres y el estudio de la brecha salarial, antes de convertirse en un requisito legal. Por quinto año consecutivo, el “Día Internacional de la Mujer” Gonvarri Industries 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 Industries se conmemoró de diferente forma, pero con sentimiento de pertenencia al sector siderúrgico, una industria en la que se integra cada vez más talento femenino y diverso.

## Día Internacional de la Mujer

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.



**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad


**Gobierno**
**Anexos**

## Capacidades diferentes

En cuanto a los profesionales con capacidades diferentes, en la actualidad contamos con 83 empleados (72 hombres y 11 mujeres) distribuidos entre principalmente entre España, Alemania. En la siguiente tabla se muestra su distribución:

Capacidades diferentes		
País	Hombre	Mujer
 Alemania	19	4
 España	31	4
 Eslovaquia	8	2
 Finlandia	1	0
 Rep. Checa	0	0
 Turquía	8	0
 Polonia	1	0
 Brasil	4	0
 Rumanía	0	1
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>11</b>

Mantenemos una colaboración fluida y desarrollamos iniciativas con los Centros Especiales de Empleo, como la compra de fruta fresca, el alquiler de salas para distintos eventos, etc. Esto nos permite 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.

En 2023, FLINSA ha externalizado la producción de impeders y ferritas a Talento y Experiencia (TyE), un centro que emplea a personas con discapacidad. Este acuerdo, que se da tras la obtención por FLINSA del Certificado de Excepcionalidad, permite que el trabajo se realice en Ribarroja del Turia, Valencia, con herramientas y materiales de FLINSA. Esta iniciativa muestra un enfoque integral de apoyo comunitario, ofreciendo oportunidades laborales más allá de la asistencia financiera o voluntaria, y se alinea con el compromiso de integrar laboralmente a personas con discapacidad.



En cuanto a la diversidad cultural, en 2023 Çepas Gonvarri Industries celebró una **cena iftar para sus empleados**, en conmemoración del mes islámico del Ramadán. Este evento ofreció una experiencia cultural única, reforzando la unidad y el aprecio por las tradiciones culturales entre los empleados.



## Gonvarri

CULTURA ASG



### Ambiental



### Social

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad



### Gobierno

### Anexos

## Retención y bienestar del empleado

En Loyalty & Wellness trabajamos por implementar estrategias y programas para promover el bienestar general de los empleados. Estas iniciativas incluyen medidas como la mejora en la flexibilidad de horarios y fechas para disfrutar de vacaciones, jornadas intensivas, mejoras en instalaciones y nuevas opciones para actividades deportivas. Buscamos fomentar un ambiente laboral saludable y mejorar la calidad de vida de los empleados en la compañía.

### 8.1 Clima laboral

En 2023 se ha realizado la V edición de la Encuesta de Clima Global-Employee Experience, basada en el Modelo People Growing Together. Se han obtenido **3.868** respuestas, lo que representa una participación del **59%** sobre el total de la plantilla (perímetro Memoria). El nivel de cumplimiento de la experiencia alcanzó el **78%**, observando que más de la mitad de los momentos analizados superaron el **80%**.

La categoría mejor valorada ha sido el trabajo en el día a día. Por el contrario, la peor valorada ha sido Offboarding. 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.

### 8.2 Programas de bienestar. 403-6 Programa "Be Healthy"

Se diseñan e implementan iniciativas de bienestar dentro del programa "Be Healthy" que promueve la salud física, mental y emocional de los empleados. Esto puede incluir diversas actividades como programas de ejercicio, programas de nutrición, asesoramiento y apoyo emocional, entre otros, para mejorar el compromiso y el bienestar de nuestros empleados. Por ejemplo, Gonvarri Colombia celebró una semana dedicada al bienestar de sus empleados, ofreciendo una serie de charlas, talleres y actividades tanto presenciales como virtuales. Con más de **650** participaciones, los empleados tuvieron la oportunidad de involucrarse en **20** actividades presenciales y **3** virtuales centradas en temas como "Me cuido, Te cuido", abarcando aspectos importantes como el cuidado del planeta, del cuerpo, de la comunidad, de la mente y del ánimo. Este evento refleja el compromiso de Gonvarri Colombia con el bienestar integral de su equipo, destacando la importancia de la salud y la felicidad en el entorno laboral.

## Torneo de Mecenas

El viernes 22 de septiembre de 2023, la Fundación Real Madrid reunió a las entidades mecenas y colaboradoras de los proyectos socio deportivos en una jornada de deporte, valores y networking en la Ciudad Deportiva del Real Madrid, donde Gonvarri Industries se proclamó campeón del Torneo de Mecenas por segunda ocasión.

¡Enhorabuena a todos los integrantes del equipo que representaron a Gonvarri Industries de forma ejemplar durante el torneo logrando no solo la victoria deportiva, sino también un reconocimiento por su FairPlay y representación paritaria en la alineación!



**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad


**Gobierno**
**Anexos**

## Carrera de las Empresas

Participación por 13ª vez en una nueva edición de la Carrera de las Empresas, en la que tuvimos representación de las Plantas de Gonvarri Burgos, Gonvarri Valencia, Flinsa, Gonvarri Tarragona, Gonvarri Asturias, Gonvarri Barcelona y Gonvarri Madrid.



Realización de estudios de **composición corporal** en las instalaciones de Gonvarri Madrid con el objetivo de analizar los puntos de mejora de las personas que quisieron participar, así como proporcionar consejos sobre hábitos alimentarios, ejercicios o rutinas de entrenamiento.



## 8.3 Flexibilidad laboral 401-3

En nuestras oficinas y fábricas, hemos definido políticas de flexibilidad laboral adaptadas a las necesidades específicas de cada lugar. Por ejemplo, en Madrid HQ, implementamos jornadas de verano desde el 1 de julio al 10 de septiembre, ofrecemos flexibilidad en horarios de entrada y salida, permitimos dos semanas de vacaciones fuera de agosto, y proporcionamos jornadas laborales continuas para empleados con hijos menores de 7 años. Los días previos a festivos, no se trabaja por la tarde, y se compensan horas de viaje en jornada no laboral.

En las fábricas, donde el trabajo está condicionado por las necesidades del cliente y se realizan turnos específicos, la flexibilidad se maneja individualmente. Algunos ejemplos de medidas en nuestras fábricas incluyen la Política de Flexi-Trabajo en Gonvarri Colombia desde mayo de 2022, que incluye horarios flexibles y opciones de teletrabajo; en Flinsa, se reduce el tiempo de comida para permitir salidas tempranas a empleados que viven lejos; y en Gonvarri Argentina y AMG Brasil, se implementan opciones de trabajo remoto y horarios flexibles para áreas administrativas.

Otros ejemplos son GMH Lohja en Finlandia, donde se ha establecido un horario obligatorio y días de teletrabajo; Gonvauto Galicia y Gonvarri Barcelona, que ofrecen horarios flexibles y jornadas especiales de verano; y Gonvarri Polska y SteelAlloy UK, que han adoptado normas de flexibilidad laboral y teletrabajo.

Un caso destacado es Gonvauto Navarra, que ha obtenido el sello "Reconcilia" en reconocimiento a sus esfuerzos por conciliar la vida laboral, familiar y personal, impulsado por Amedna y el Servicio de Trabajo de la Vicepresidencia de Desarrollo Económico del Gobierno de Navarra.

Respecto a las bajas por maternidad y paternidad en 2023 se dieron un total de **154**, un **2%** más que en 2022, y que corresponden a **119** hombres y **35** mujeres de los cuales el **94%** de los hombres y el **86%** se han reincorporado tras la baja por maternidad y paternidad.

## 8.4 Iniciativas de participación y sensibilización

Se fomenta una comunicación abierta y transparente en la organización, brindando a los empleados la oportunidad de expresar sus inquietudes y opiniones. Se implementan acciones relacionadas con la Experiencia de Empleado (Employee Experience). En 2023, varias plantas de Gonvarri Industries llevaron a cabo actividades de team building, contribuyendo al fortalecimiento de lazos entre empleados y al desarrollo de un ambiente de trabajo cooperativo. Çepaş Gonvarri Industries en Turquía aprovechó el Día del Trabajador para realizar una jornada enfocada en superar retos conjuntamente y fortalecer el trabajo en equipo. En Gonvarri Kaluga, se organizó una actividad de kayak que permitió al equipo disfrutar de la naturaleza y reforzar la unidad. Gonvauto Nitra en Eslovaquia organizó dos días de actividades al aire libre, incluyendo senderismo y escalada, culminando con una cena y cata de vinos, fomentando así las conexiones interpersonales. Gonvarri Colombia optó por una jornada de bolos, donde 36 empleados disfrutaron de un ambiente relajado y divertido, reforzando la cohesión del equipo. Gonvauto Puebla en México realizó un evento de integración en el Africam Safari, centrado en ejercicios para mejorar la colaboración interdepartamental y la cooperación entre equipos, destacando la importancia del trabajo en equipo para el éxito empresarial.



## Reconocimiento

La familia de Reconocimiento desempeña un papel fundamental al valorar y celebrar hitos importantes en la carrera de los empleados. Este componente abarca la conmemoración de años de servicio, jubilaciones y logros destacados en funciones específicas. Además, al reconocer trabajos particulares, se resalta la importancia de la excelencia, estimulando el rendimiento individual e inspirando a otros a esforzarse por alcanzar metas similares. La práctica del Reconocimiento dentro del modelo de gestión del talento fortalece una cultura de aprecio y gratitud, cultivando un entorno laboral que valora y motiva a los colaboradores.

## Proceso de Desvinculación

La familia de Reconocimiento desempeña un papel fundamental al valorar y celebrar hitos importantes en la carrera de los empleados. Este componente abarca la conmemoración de años de servicio, jubilaciones y logros destacados en funciones específicas. Además, al reconocer trabajos particulares, se resalta la importancia de la excelencia, estimulando el rendimiento individual e inspirando a otros a esforzarse por alcanzar metas similares. La práctica del Reconocimiento dentro del modelo de gestión del talento fortalece una cultura de aprecio y gratitud, cultivando un entorno laboral que valora y motiva a los colaboradores.

## Relaciones laborales 2-30 Y 407-1

Gonvarri Industries 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 2023 el 64% 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 2023 el 29% de la plantilla está representada por un Handbook y el 7% restante corresponde en su mayoría a oficinas de pequeño tamaño, en las que se aplica la legislación laboral propia del país.

### Convenios

<b>Convenio Colectivo</b>	3739	64%
<b>Handbook</b>	1692	29%
<b>Legislación del país</b>	442	7%

<b>España</b>	98%	<b>Reino Unido</b>	72%
<b>Portugal</b>	89%	<b>Suiza</b>	62%
<b>Argentina</b>	60%	<b>Rumanía</b>	100%
<b>Brasil</b>	85%	<b>Noruega</b>	65%
<b>Alemania</b>	97%	<b>Holanda</b>	100%
<b>Polonia</b>	92%	<b>Finlandia</b>	100%
<b>Rusia</b>	68%	<b>Bélgica</b>	100%

## Digital Workplace

El programa "Digital Workplace" de Gonvarri Industries, iniciado en 2019, impulsa el cambio cultural en torno a la innovación y la digitalización de la empresa. En 2023, el programa puso especial énfasis en consolidar y expandir el uso de Office 365 y Power Platform, siguiendo el Plan Digital Workplace 2022-2024. Durante este año, se llevaron a cabo proyectos clave "Front Line Workers", el desarrollo de nuevas aplicaciones y la implementación de soluciones basadas en Inteligencia Artificial.

El proyecto "Front Line Workers" lanzado en 2023 en Valencia y Navarra, es un avance en la digitalización industrial. Utilizando Office 365 y Teams, ha cerrado la brecha digital para los trabajadores de primera línea, permitiéndoles acceso a aplicaciones digitales. Ya implantado en 9 plantas con más de 1.000 usuarios formados, ha mejorado la eficiencia, la productividad, la comunicación y la colaboración, además de reforzar la seguridad y facilitar la formación y desarrollo de los empleados. Con planes de expansión internacional para 2024, este proyecto destaca la integración de herramientas como Microsoft Teams, enfocándose en mejorar la comunicación entre la empresa y los empleados, incrementar la eficiencia y fomentar la implicación del personal.



**Gonvarri**

CULTURA ASG

**Ambiental****Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad

**Gobierno****Anexos**

# Salud y seguridad

## Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud

403-1 Y 403-8

Desde 2007, Gonvarri Industries mantiene un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud basado en la política corporativa "POL014 Declaración de principios en Seguridad y Salud Laboral". Este sistema se enfoca en proporcionar condiciones óptimas de seguridad y salud, integrando la seguridad desde el diseño y promoviendo la eliminación de riesgos en su origen. Además, implica un compromiso claro de la dirección y la integración de la seguridad en todos los niveles y departamentos de la organización, fomentando la participación y consulta de los empleados en la mejora continua.

En 2011, lanzó el programa "Un Paso Adelante", estableciendo un modelo de seguridad propio y más allá del cumplimiento normativo. En 2014, se incluyó un eje de Seguridad y Salud en el Plan Estratégico, aplicándolo en todos los procesos, incluyendo adquisiciones y diseño de nuevos negocios, para asegurar la conformidad con las legislaciones de seguridad y salud. En 2017, se desarrolló el plan "Doing Well by Doing Safe" para mejorar la cultura preventiva.

En 2023, el **79%\*** de las fábricas del grupo estaban certificadas bajo la Norma **ISO 45001**, cubriendo al **83%\*** de los **profesionales**. En 2024 se planea la certificación en plantas restantes como Gonvauto South Carolina y la nueva fábrica de AMG Glorinha en Brasil, así como en recientes adquisiciones como las fábricas de Laser en España, Flinsa y algunas del grupo GMH.

Las auditorías externas complementan un riguroso sistema de auditorías internas conforme al modelo corporativo, con resultados que muestran el nivel de madurez y excelencia en la gestión de seguridad y salud.

Para el seguimiento de los indicadores, en el área de Seguridad y Salud se utilizan dos plataformas:

**1 Sygris:** Utilizada para el seguimiento comparativo, consolida la investigación de incidentes y accidentes en las plantas, indicadores de desempeño, y mejora continua. Proporciona a los empleados acceso a datos actualizados y comparativos sobre accidentalidad y otros indicadores, tanto dentro de una planta como en comparación con otras. Además, facilita el reporte de indicadores proactivos en Seguridad y Salud y el seguimiento de acciones correctoras o preventivas.

**2 CTAIMA 2.0:** Empleada en las plantas de España y Portugal, gestiona la información y documentación de empresas externas que acceden a los centros de trabajo. Controla rigurosamente la documentación necesaria no solo para el cumplimiento legal, sino también para verificar que estas empresas mantienen Sistemas de Gestión adecuados en Seguridad y Salud, y otros aspectos como RRHH y Compliance.

Estas plataformas proporcionan una gestión integral y un control efectivo en temas de seguridad y salud tanto para empleados internos como para personal de empresas externas.

En 2023, compañías como Gonvauto Barcelona, Gonvarri Polonia o Gonvauto Nitra recibieron galardones y reconocimientos externos por su compromiso y resultados en la gestión de la seguridad.

## Responsabilidades y funciones

Las gerencias y direcciones de plantas están comprometidas con las políticas corporativas de seguridad y salud, liderando el seguimiento del Sistema de Gestión y la planificación anual. Este compromiso se extiende a toda la organización, incluyendo la inversión en mejoras y la comunicación directa con empleados para evaluar y mejorar las condiciones de trabajo. Reuniones mensuales con el Comité de Dirección y diarias en grupos de trabajo se centran en la seguridad, revisando temas como accidentes y resultados de inspecciones.

Las responsabilidades en la gestión del sistema están bien definidas y abarcan a todos los niveles de la empresa. Es vital asegurar la transmisión adecuada de políticas, un efectivo control de riesgos y el cumplimiento de normativas. Supervisores y jefes de departamento juegan un rol clave en la supervisión, inspección y evaluación de riesgos, actuando como modelos de las políticas de seguridad y salud.

Además, cada planta dispone de personal especializado en seguridad y salud, que asesora y coordina la implementación y seguimiento de políticas, adaptándose a las necesidades específicas de cada ubicación.

\* Datos no comparables. En 2022, se reportaron datos de 76% de las plantas y 86% de los empleados estaban cubiertos por la ISO 45001. Sin embargo, este año sólo se consideran las fábricas en las que tenemos el 100% de participación y control total. Mientras que en el 2022 se tenían en cuenta todas las plantas y centros de distribución.

## Gonvarri

CULTURA ASG



### Ambiental



### Social

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad



### Gobierno

### Anexos

# Doing Well by Doing Safe

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

403-2 Y 403-9

Tras lograr una reducción significativa de accidentes y mejorar los lugares de trabajo en Gonvarri, en 2017 se puso en marcha un plan para intensificar la concienciación en Seguridad y Salud entre todos los empleados, enfatizando la importancia de aplicar correctamente las funciones y responsabilidades según su posición jerárquica. El Plan de Seguridad "Doing Well by Doing Safe" introdujo medidas orientadas a la cultura de seguridad, reforzando el lema "**Para > Piensa > Actúa**", que promueve acciones conscientes y seguras. Este plan también fomenta la "Seguridad Compartida", donde cada empleado se responsabiliza no solo por su seguridad sino también por la de sus compañeros, colaborando en los procesos formativos.

Para mejorar la cultura preventiva, se promueve:

- Visibilización del compromiso de las direcciones con la Seguridad y Salud.
- Creación de herramientas que fomenten la consulta y participación de los trabajadores en la mejora continua.
- Implementación rápida de acciones derivadas de las herramientas de detección en el Sistema de Seguridad y Salud, especialmente aquellas originadas en investigaciones de accidentes e incidentes, para reforzar la sensación de prioridad en seguridad entre los empleados.

Para su implantación y difusión se desarrollan numerosas iniciativas, entre las que destacan: **403-4 Y 403-7**

**1 Top 5:** Un foro de información y consulta al inicio de cada turno, donde se comparten mensajes informativos y se analizan situaciones potenciales en grupos reducidos.

**2 Chasing Risks:** Talleres donde los empleados proponen mejoras en las condiciones de trabajo a partir de la observación directa, enfocándose en la percepción de riesgos.

**3 Observaciones y entrevistas One to One:** Revisión de comportamientos y condiciones de trabajo por parte de directivos, seguido de conversaciones con empleados sobre posibles mejoras.

**4 Ideas de mejora en seguridad:** Un canal para que los empleados propongan voluntariamente mejoras en las actividades, puestos de trabajo y procesos, con compromiso por parte de la compañía de analizar y, en su caso, premiar e implementar estas ideas.

**5 Safety Stewards:** Una iniciativa extendida en varias plantas para mejorar la comunicación en temas de seguridad.

## Mejoras en las condiciones de trabajo

Se han realizado inversiones significativas en todas las plantas para mejorarlas, siguiendo las especificaciones técnicas corporativas, buenas prácticas y comunicados de accidentes e incidentes. Plantas como Hiasa, Flinsa, GMH Laubach, GMH Rasnov y Çepas han avanzado en adaptar sus instalaciones y equipos a los requisitos mínimos corporativos.

Los Planes de Mantenimiento de cada planta incluyen inspecciones, revisiones y mantenimientos preventivos necesarios para garantizar el buen estado y funcionamiento de equipos y dispositivos de seguridad, con canales internos para reportar incidencias.

Finalmente, los supervisores realizan inspecciones mensuales documentadas para controlar las condiciones de seguridad en los lugares de trabajo, detectando desviaciones y planificando acciones correctivas para mantener los estándares de seguridad.

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad



**Gobierno**

**Anexos**

## Liderazgo preventivo

En 2023, Gonvarri Industries ha seguido impulsando diversas iniciativas para fortalecer este enfoque preventivo en materia de salud y seguridad. Con un enfoque de activación del liderazgo en seguridad, la compañía se centra en la comunicación efectiva con los empleados y en fomentar su participación utilizando herramientas existentes como Chasing Risks, One to One, Ideas de Mejora, entre otras. El objetivo es involucrar a los empleados en la mejora continua de los lugares de trabajo y en el fortalecimiento del sistema de gestión de H&S, convirtiendo la Seguridad Compartida en una filosofía donde cada uno se responsabiliza de su seguridad y la de sus compañeros. Este esfuerzo adicional se suma a los ya realizados para construir una cultura organizacional donde la seguridad sea la seña de identidad principal, robusta y perceptible en el taller para todos. Esta ambición apunta a alcanzar el objetivo final de cero accidentes.

Entre otras iniciativas, cabe destacar:

- En **Gonvarri Portugal**, la iniciativa “**Cuida de Ti, Cuida de Nós**” puso de relieve la importancia de la concienciación en seguridad. A través de la distribución de mensajes de seguridad en carteles visibles por toda la planta, reforzados por la mascota Safety, esta acción enfatizó el rol crucial de la prevención de accidentes. Esta táctica visual no solo ha mejorado la concienciación, sino que también ha inculcado una sensación de responsabilidad colectiva hacia la seguridad en el lugar de trabajo.



- El **Día Internacional de la Seguridad y la Salud** en el Trabajo fue un punto culminante en **Gonvarri Portugal**, donde se llevaron a cabo actividades como “Reportar el Riesgo de Seguridad” y simulacros de terremotos, junto con la introducción de una nueva mascota de seguridad. Este mes de actividades fue clave para profundizar la comprensión y la importancia de un ambiente de trabajo seguro.



- El Proyecto Piloto de Seguridad Compartida “**Por Ti, Por Mí**” de **Gonvarri Valencia** es otro ejemplo sobresaliente de este compromiso con la cultura preventiva. Coincidiendo con el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, este proyecto no solo ha incrementado la visibilidad de las prácticas de seguridad, sino que también ha mejorado la comunicación y el compromiso en todos los niveles de la empresa. La notable ausencia de accidentes con baja por incumplimiento de las normas de seguridad en 2023 es un testimonio del éxito de esta iniciativa.

- En septiembre, **Gonvarri Paraná** realizó un **Chasing Risks**, un evento planificado como parte del Plan SGI y acorde con la sistemática global de Gonvarri. Este programa incluye una etapa teórica sobre la percepción del riesgo y cuidado activo, seguido por la división de equipos para identificar riesgos en las instalaciones y sugerir medidas preventivas y de control. Los participantes se comprometieron a mejorar prácticas específicas, como la identificación de riesgos asociados al manejo de herramientas y maquinaria. Tras la actividad, se generaron lecciones de un punto (LUP) y planes de acción para difundir estos compromisos y mantener la cultura preventiva de la empresa. La iniciativa enfatiza la importancia de la participación de los trabajadores en la identificación y mejora de riesgos, reforzando así la concienciación sobre seguridad y medio ambiente.



Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad



Gobierno

Anexos

En 2023, las fábricas del grupo Gonvarri han logrado hitos significativos en seguridad laboral, celebrando días sin accidentes con baja.

- **Gonvarri Polonia** celebró **562 días sin accidentes** el 28 de abril, coincidiendo con el Día Mundial de la Seguridad y la Salud. Se agradeció a los empleados por su compromiso con la seguridad, entregando obsequios y organizando un concurso de arte para promover la conciencia sobre la salud y la seguridad.



- **Gonvarri Kaluga** alcanzó **1.500 días sin accidentes con baja** el 22 de mayo, gracias a un enfoque conjunto y el cumplimiento de políticas y normas de seguridad, incluyendo el Sistema Lean Office y la Certificación ISO 45001:2018. Se destacaron varias medidas implementadas que han contribuido a este logro.



- **Gonvama Loudi** celebró **2.500 días sin accidentes con baja** el 31 de mayo. La ceremonia contó con actividades que enfatizaban la importancia de la seguridad, reconociendo el cumplimiento estricto de los requisitos de seguridad como clave para este logro.



- **Gonvarri Steel & Alloy** logró **cinco años sin accidentes con baja laboral** el 19 de noviembre. La planta ha implementado una sólida cultura de seguridad operativa, con un enfoque en la formación continua y la participación en la mejora de la seguridad.



- **Gonvauto Puebla** marcó **730 días sin accidentes laborales** el 10 de julio, destacando el esfuerzo constante de su personal para mantener un entorno de trabajo seguro. Se organizaron talleres de seguridad conductual para todo el personal, reforzando la cultura de prevención de accidentes.



**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad


**Gobierno**
**Anexos**

## Gestión de la salud 403-3

Los nuevos empleados deben someterse a reconocimientos médicos, basados en protocolos específicos adaptados al puesto de trabajo que desempeñarán. Estos reconocimientos determinan su "aptitud" médica para el puesto. Además, todos los empleados tienen derecho a realizarse exámenes periódicos por parte de servicios médicos, siguiendo los mismos protocolos, y tras los cuales se actualiza su estado de "aptitud". La vigilancia y control del estado de salud de los trabajadores está externalizada y se realiza mediante servicios médicos autorizados, según la legislación vigente. Ejemplos notables incluyen la disponibilidad de un servicio médico en el lugar de trabajo o el beneficio social de un seguro médico privado en algunos países, así como la formación orientada a mejorar el cuidado de la salud.

## Evaluación de riesgos laborales 403-10

Las "Evaluaciones de Riesgos Laborales" son esenciales para identificar y medir los riesgos en el trabajo, relacionados con diferentes actividades y puestos. Se usan para definir medidas preventivas, tanto técnicas como organizativas, incluyendo la formación de empleados, para mitigar o eliminar riesgos. Estas evaluaciones se actualizan constantemente, especialmente tras cambios laborales o incidentes.

En 2023 se identificaron **4 puestos** de trabajos considerados de alto riesgo de enfermedad profesional. No se han detectado enfermedades profesionales en personal propio.

Basándose en estas evaluaciones, se generan Instrucciones de Seguridad que instruyen a los empleados sobre cómo prevenir riesgos. Estas instrucciones, que se actualizan de forma regular y requieren la aprobación de supervisores, son vitales para la formación de los empleados.

En caso de incidentes, se revisan estas instrucciones para asegurar que cubren todas las normas necesarias. Además, las evaluaciones abarcan la exposición a contaminantes y factores ergonómicos, con personal especializado utilizando equipos calibrados y metodologías estandarizadas. Las compañías son responsables de gestionar estos resultados para asegurar un entorno de trabajo seguro.

## Principales indicadores

En 2023 se han producido un total de **98** accidentes con baja y **313** accidentes sin baja en **11.695.877** horas de presencia efectiva.

Accidentes	con baja		sin baja	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Personal propio	83	4	245	9
Personal ajeno	11	0	56	3
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>4</b>	<b>301</b>	<b>12</b>

A nivel de grupo, se ha observado un incremento significativo en los índices de frecuencia y severidad durante el último año. Comparando con los datos del año 2022, el índice de frecuencia ha experimentado un crecimiento del 11%, pasando de 6,0 a 6,7. De manera similar, el índice de severidad ha aumentado un 17%, pasando de 0,18 a 0,21. Estos incrementos se deben a el aumento del número de accidentes en un 1,73% frente a el año pasado, aunado a la reducción del número de horas de presencia efectiva que se reducen un 3,3% pasando de 12.102.645 horas en 2022 a 11.695.877 horas en el 2023.

A pesar de estos aumentos en ambos índices, en 2023 no se han registrado accidentes con consecuencias especialmente graves. Esto es relevante tanto desde el punto de vista de las causas como de las consecuencias de los incidentes. La ausencia de accidentes con consecuencias especialmente graves indica una mejora significativa en las medidas de seguridad y prevención implementadas, lo que resulta en un entorno de trabajo más seguro para todos.

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad


**Gobierno**
**Anexos**

Tasa accidentes CON BAJA				
	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
 Alemania	18	23	10	0
 Argentina	51	0	0	0
 Bélgica	0	0	0	0
 Brasil	9	0	0	0
 China	0	0	0	0
 Colombia	5	0	0	0
 Dinamarca	0	0	0	0
 España	16	4	14	0
 EEUU	0	0	0	0
 Finlandia	9	0	0	0
 Holanda	0	0	0	0
 Hungría	0	0	0	0
 México	0	0	0	0
 Noruega	0	0	0	0
 Polonia	0	0	0	0
 Portugal	25	0	43	0
 Reino Unido	2	0	0	0
 Rep. Checa	18	0	38	0
 Rumanía	2	0	0	0
 Rusia	0	0	0	0
 Suecia	0	0	0	0
 Suiza	0	0	0	0
 Turquía	9	0	0	0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>0</b>

Tasa accidentes SIN BAJA				
	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
 Alemania	17	8	52	323
 Argentina	0	0	0	0
 Bélgica	14	0	0	0
 Brasil	5	0	0	0
 China	7	0	0	0
 Colombia	0	0	25	0
 Dinamarca	78	0	0	0
 España	35	14	73	29
 EEUU	9	111	0	0
 Finlandia	0	0	0	0
 Holanda	0	0	0	0
 Hungría	0	0	0	0
 México	0	0	0	0
 Noruega	6	0	0	0
 Polonia	50	0	0	0
 Portugal	7	25	130	215
 Reino Unido	11	0	0	0
 Rep. Checa	0	0	0	0
 Rumanía	0	0	0	0
 Rusia	0	0	0	0
 Suecia	0	0	0	0
 Suiza	11	0	0	0
 Turquía	28	0	0	0
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>39</b>	<b>42</b>

Índice frecuencia:

- Nº accidentes con baja personal propio/horas de presencia efectiva X1.000.000
- Nº accidentes sin baja / horas de presencia efectiva X1.000.000

En Gonvarri Industries, se contabilizan y analizan todos los accidentes que ocurren en sus instalaciones, aunque muchos accidentes con baja no sean significativos desde el punto de vista preventivo. Se observa una notable variabilidad en los indicadores de accidentalidad entre las diferentes plantas del Grupo, así como en el nivel de cumplimiento de las políticas corporativas, reflejado en los indicadores proactivos. Se destaca que uno de cada cinco accidentes con daño personal conduce a una baja laboral, lo cual indica la necesidad de explorar medidas para gestionar el absentismo.

Más de la mitad de los accidentes con baja resultan en ausencias de 10 días laborales o menos, y dos tercios no superan los 20 días. Con respecto al personal externo, especialmente el proveniente de Empresas de Trabajo Temporal, se observa una tasa de accidentalidad más alta en ciertas plantas. A pesar de que su formación no siempre es obligatoria, Gonvarri Industries forma internamente a este personal sobre los riesgos y cómo prevenirlos. No obstante, la falta de experiencia de este personal requiere una vigilancia y control más estrictos, y se insta a todos los empleados a ayudar y guiarlos, evitando que realicen tareas potencialmente peligrosas.

Las manos son la parte del cuerpo más afectada por los accidentes, principalmente por golpes y no necesariamente cortes. En el último año, todos los accidentes graves (excluyendo fallecimientos) involucraron a hombres, con 23 casos en personal propio y 6 en externo, distribuidos en varios países.

Tasa de lesiones accidente laboral grandes consecuencias con baja				
	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
 Turquía	0,42	0,00	0,00	0,00
 Reino Unido	33,18	0,00	91,44	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>2,64</b>	<b>0,00</b>	<b>4,13</b>	<b>0,00</b>

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad


**Gobierno**
**Anexos**

El 2023 ha sido un año notable en términos de seguridad y salud en el trabajo. Afortunadamente, no hemos tenido que lamentar ningún accidente fatal. Esto es un testimonio del compromiso y la diligencia de todos en la implementación de medidas de seguridad efectivas.

Además, hemos logrado un hito importante en la reducción de enfermedades profesionales. En comparación con el año 2022, cuando se registraron 2 casos, este año hemos conseguido reducir el número de enfermedades profesionales a 0 tanto de empleados propios como externos.

Hay que 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.

## Días perdidos por accidente

Los accidentes registrados en 2023 han significado **2.978** jornadas laborales perdidas por accidente (**99%** hombres y **1%** mujeres). A continuación, se resumen las tasas por país.

Días perdidos por accidente		
	Personal propio	
	Hombre	Mujer
 Alemania	1,95	1,64
 Argentina	2,35	0,00
 Bélgica	0,00	0,00
 Brasil	0,19	0,00
 China	0,00	0,00
 Colombia	3,57	0,00
 Dinamarca	0,00	0,00
 España	11,25	0,07
 EEUU	0,00	0,00
 Eslovaquia	1,18	0,00
 Finlandia	0,00	0,00
 Holanda	0,00	0,00
 Hungría	0,00	0,00
 México	0,00	0,00
 Noruega	0,00	0,00
 Polonia	0,00	0,00
 Portugal	0,17	0,00
 Reino Unido	0,16	0,00
 Rep. Checa	0,24	0,00
 Rumanía	0,04	0,00
 Russia	0,00	0,00
 Suecia	0,00	0,00
 Suiza	0,00	0,00
 Turquía	0,02	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>0,34</b>	<b>0,03</b>

## Días perdidos por otras causas

En 2023 se han perdido **84.084** días equivalentes por absentismo no planificado, que corresponden en un **93%** a hombres y en un **7%** a mujeres. A continuación, se resumen las tasas por país.

Días perdidos por otras causas		
	Personal propio	
	Hombre	Mujer
 Alemania	30,10	23,62
 Argentina	7,92	4,72
 Bélgica	0,00	0,00
 Brasil	1,00	0,81
 China	0,00	0,00
 Colombia	58,83	14,13
 Dinamarca	0,00	0,00
 España	175,43	60,42
 EEUU	0,00	0,00
 Eslovaquia	0,00	0,00
 Finlandia	6,84	2,76
 Holanda	186,68	80,90
 Hungría	0,00	0,00
 México	2,69	24,56
 Noruega	2,00	0,02
 Polonia	8,75	8,25
 Portugal	2,98	4,02
 Reino Unido	0,25	0,00
 Rep. Checa	62,36	19,97
 Rumanía	5,46	1,77
 Russia	27,17	0,00
 Suecia	35,25	8,71
 Suiza	0,00	0,00
 Turquía	0,00	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>8,96</b>	<b>4,16</b>

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad


**Gobierno**
**Anexos**

## Formación y consulta

### Formación 403-5

La formación y concienciación en seguridad es un pilar esencial en la cultura de la compañía. Se identifican necesidades formativas específicas para cada puesto de trabajo, asegurando que cada empleado reciba una formación completa y actualizada cada tres años para un conocimiento integral del puesto.

Todos los empleados, incluido el personal de empresas de trabajo temporal y subcontratas, reciben formación en seguridad y salud, ajustándose a las políticas corporativas. En 2023, se mantuvo la media de formación por empleado del año anterior, con cada empleado recibiendo una media de **10 horas** de formación en Seguridad y Salud. Respecto a la formación del personal externo en 2023, se ha producido una reducción en las horas de formación impartidas a personal ajeno, pasando de 698 horas en 2022 a **358 horas**.

Esta formación no solo cubre los riesgos y normas aplicables en su desempeño cotidiano, sino que también fomenta la concienciación sobre la importancia de la seguridad. Se dan instrucciones de seguridad específicas para cada actividad, algunas propuestas y estandarizadas a nivel corporativo según la experiencia acumulada. Estas formaciones corporativas deben adaptarse a la realidad de cada planta, considerando los riesgos y normativas locales.

### Comunicación, consulta y participación 403-4 Y 403-1

El programa "Leading the Change" ha creado un Grupo de Seguridad y Salud específico, al que se han unido cerca de 500 personas del Grupo. Este Grupo facilita la difusión de una variedad de recursos e información relacionada con la seguridad y salud, incluyendo:

- **Políticas y sistemáticas de gestión corporativas:** Orientaciones y procedimientos estándar a seguir en toda la organización.
- **Especificaciones técnicas:** Condiciones de trabajo mínimas en equipos e instalaciones basadas en las mejores prácticas desarrolladas a lo largo de los años.
- **Documentación y formatos de apoyo:** Herramientas para documentar el cumplimiento de las políticas establecidas.
- **Comunicados de accidentes e incidentes:** Más de 600 comunicados distribuidos semanalmente durante 15 años, detallando eventos preventivos relevantes y las prácticas recomendadas para mitigar riesgos asociados.
- **Contenidos de acciones formativas obligatorias:** Material para la formación esencial en seguridad y salud.
- **Informes semestrales de desempeño:** Evaluaciones globales y comparativas entre plantas para evaluar y mejorar continuamente.
- **Safety Tips:** Consejos y recomendaciones breves sobre seguridad y salud.
- **Blog informativo:** Dos entradas semanales con información de interés en seguridad y salud, dirigidas principalmente a los coordinadores de las compañías.
- **Canal de vídeos:** Grabaciones de sucesos relevantes como accidentes, eventos y buenas prácticas.

Estos recursos son parte de un esfuerzo continuo para mejorar la seguridad y salud en todas las instalaciones del grupo.

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.

Todas las plantas disponen de delegados de prevención, cuya composición se resume a continuación:

Representantes		Representantes	
Alemania	21	Hungría	0
Argentina	14	México	8
Bélgica	0	Noruega	0
Brasil	47	Polonia	6
China	41	Portugal	8
Colombia	8	Reino Unido	37
Dinamarca	2	Rep. Checa	6
España	49	Rumanía	8
EEUU	5	Rusia	6
Eslovaquia	9	Suecia	6
Finlandia	4	Suiza	0
Holanda	2	Turquía	16
		<b>Total</b>	<b>303</b>

## Gonvarri

CULTURA ASG



### Ambiental



### Social

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad



### Gobierno

### Anexos

## Coordinación con personal externo

Las compañías han establecido sistemas y canales de coordinación con empresas externas (contratas, subcontratas, empresas de trabajo temporal, transportistas, visitantes, etc.) para asegurar que sus empleados tengan las mismas garantías de seguridad que los empleados propios y no causen incidentes en el desarrollo de sus trabajos. Esta coordinación incluye informar a estas empresas sobre los riesgos asociados con su presencia en los centros de trabajo, así como el control de riesgos que surgen de sus actividades y los riesgos mutuos debido a la presencia de personal de diferentes empresas en un mismo lugar.

Parte de esta coordinación implica un intercambio de documentación, donde se comunican las condiciones contractuales y se exige la presentación de registros que acrediten las medidas de seguridad planificadas por estas empresas externas. Esto abarca tanto la prevención de riesgos en el desempeño de sus trabajos como la adecuación del personal y los equipos que acceden a los centros de trabajo.

Además, se realiza un control especial en planta para supervisar y asegurar que se respeten los principios de seguridad conocidos por el personal, pero que pueden no ser habituales para estas empresas externas, y que deben cumplirse siempre.

## Gestión de posibles emergencias

Cada organización ha identificado posibles emergencias en sus instalaciones, como incendios, desastres naturales, accidentes y rescates. Para cada tipo de emergencia, se han establecido medios técnicos y recursos humanos específicos para garantizar una gestión eficiente y minimizar el impacto.

Se planifican acciones necesarias para asegurar la efectividad de estas medidas en situaciones reales. Esto incluye la disponibilidad, conservación y mantenimiento de los equipos materiales necesarios para cada situación. Además, se designan y forman equipos humanos para actuar en cada emergencia, asegurando que tengan la formación actualizada y adecuada para las funciones y actuaciones asignadas.

Para verificar la efectividad de estas medidas y la preparación del personal, se realizan simulacros y entrenamientos. Estos ejercicios no solo capacitan al personal para manejar situaciones de emergencia de manera segura y eficaz, sino que también permiten identificar y corregir posibles fallos o realizar mejoras en las medidas establecidas.

Estos documentos y procedimientos son dinámicos y se actualizan regularmente para adaptarse a nuevas circunstancias o aprendizajes obtenidos de los simulacros y entrenamientos.

**Gonvarri**

CULTURA ASG

**Ambiental****Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad

**Gobierno****Anexos**

# Clientes

## 1 Cercanía con el Cliente

En Gonvarri Industries, la personalización y constante mejora de productos y servicios son clave. Para lograrlo, disponemos de equipos comerciales especializados por tipo de negocio y producto, que ofrecen cobertura específica y detectan proactivamente las necesidades de los clientes.

Con un enfoque en la Innovación y Competitividad, proporcionamos soluciones de vanguardia en Sostenibilidad, tanto en Acero como en Aluminio. Esta orientación al cliente es parte intrínseca del ADN de Gonvarri Industries, extendiéndose más allá de los equipos comerciales a todos los departamentos, independientemente de su interacción directa con el cliente. Gonvarri Industries ve la relación con el cliente como una colaboración estrecha, buscando objetivos comunes en una relación de beneficio mutuo y fomentando asociaciones a largo plazo.

### 1.1 Soluciones de Auto

Para Gonvarri Industries, la Automoción es un sector clave en generación de ingresos. Nuestros principales clientes incluyen OEM's, estampadores e integradores Tier1 y Tier2. El Área Corporativa Global de Comercial Auto se compone de profesionales altamente cualificados a nivel mundial. En 2023, hemos visto un aumento en el procesamiento de materiales para Hot Stamping y la obtención de proyectos para piezas exteriores e interiores de aluminio. Además, la nueva línea de corte láser 2D en Gonvauto Thuringen ha captado la atención de clientes en Centro Europa, obteniendo rápidamente homologaciones de varios OEMs y captando proyectos significativos.

### 1.2. Soluciones de Industria

La presencia de Gonvarri Industries en el sector industrial se centra en España y Portugal, con un crecimiento notable en el Reino Unido y Polonia. Las iniciativas más destacadas de 2023 incluyen:

- Mantenimiento y evolución del plan de acción iniciado en 2016 para el sector de distribución en España y Portugal.
- Segmentación de ventas Industria en Iberia en Spot y programas.
- Continuación del fortalecimiento en la comercialización y venta de productos propios.
- Desarrollo de equipos de trabajo con clientes clave para mejoras en producto y logística.
- Creación de departamentos comerciales más especializados en Industria, con una segmentación de clientes por sector.
- Implementación completa de canales de venta online para productos planos y tubos en España y Portugal.

### 1.3. Soluciones de Almacenaje

Gonvarri Material Handling (GMH) se destaca como uno de los principales proveedores europeos en ingeniería y fabricación de sistemas de almacenamiento y manipulación para entornos industriales variados. Ofrece soluciones integrales que incluyen estanterías de paletización, estanterías para picking, máquinas de almacenamiento vertical y sistemas para almacenes automáticos.

El equipo de GMH, altamente capacitado, ofrece asesoramiento y asistencia práctica, apoyado por una extensa red comercial y de marketing. Esta red facilita el alcance global a los clientes a través de marcas reconocidas como Dexion, Constructor, Kasten, Stålteknik y Kredit, con presencia comercial en 15 países europeos.

GMH se encarga de todas las etapas del proceso, desde la planificación y producción hasta la distribución, instalación y servicio postventa de estantes. Esta capacidad de servicio integral permite atender a miles de clientes anualmente, con un alto porcentaje de fidelidad.

La diversidad de soluciones de GMH abarca un amplio espectro de clientes, desde pequeñas empresas hasta grandes corporaciones multinacionales, en sectores variados como talleres de automoción, almacenamiento de neumáticos, alimentación y bebidas, cámaras frigoríficas, productos de construcción y comercio electrónico.

Un área de creciente interés es la de almacenes automáticos, donde GMH colabora con integradores de sistemas para ofrecer soluciones avanzadas y en auge.

GMH está comprometido con un crecimiento sostenible, evidenciado por iniciativas recientes para reducir la huella de carbono, como la instalación de paneles solares y sistemas de aislamiento en fábricas, y la electrificación de flotas de vehículos y carretillas, garantizando así productos de calidad con un mínimo impacto medioambiental.

**Gonvarri**

CULTURA ASG

**Ambiental****Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad

**Gobierno****Anexos**

## 1.4. Soluciones Solar Steel

En la esfera de Gonvarri Solar Steel, la innovación es una constante, especialmente notable en el desarrollo de productos como la familia de seguidores TracSmarT+ en configuraciones 1V monofila, bifila y 2V. Complementando esta línea, ofrecen una amplia gama de estructuras fijas RackSmarT, diseñadas para adaptarse a diferentes terrenos y condiciones de proyecto.

Un elemento distintivo de Gonvarri Solar Steel es su sistema de control TracSmarT+ System, que incorpora comunicación inalámbrica y autoalimentación. Esta tecnología avanzada se orienta a mejorar el CAPEX y OPEX del cliente y a optimizar el control de las actividades post-venta, destacando en el mercado por su eficacia.

Además, la compañía proporciona una gama de servicios que añaden valor en todas las fases de la vida de un proyecto fotovoltaico, desde la pre-ejecución y ejecución hasta la plataforma post-venta SmarTCare. Entre estos servicios se incluyen la ingeniería de detalle y el análisis de cimentaciones.

Para responder a la globalización del sector, Gonvarri Solar Steel ha implementado una estrategia de diversificación de fuentes de suministro, combinando la producción en sus propias plantas con una amplia cadena de suministro global. Esta red incluye colaboradores en países como China, Turquía, Brasil, India, México, España y Portugal, proporcionando a la empresa una ventaja competitiva significativa en términos de flexibilidad y cumplimiento de plazos.

A pesar de los desafíos planteados por la pandemia en 2021, Gonvarri Solar Steel mantuvo su presencia en eventos importantes como Genera en España, InterSolar en Munich y el Foro Solar de UNEF, participando activamente en paneles de debate y reuniones con clientes. Además, han aprovechado las herramientas telemáticas para liderar webinars técnicos y han intensificado su comunicación en plataformas como LinkedIn y en la prensa especializada.

En el segmento de la generación distribuida, Suports, como parte de Gonvarri Solar Steel, ha experimentado un crecimiento significativo. Especializada en el diseño, desarrollo y suministro de soluciones solares para cubiertas, marquesinas de parking y estructuras en suelo, se ha destacado por sus soluciones de aluminio altamente competitivas, expandiéndose rápidamente en mercados clave como España y México.

## 1.5. Soluciones de Tubos de Precisión

La división de tubos de Gonvarri Industries tiene una capacidad productiva anual de 150.000 toneladas, repartida entre las fábricas de Flinsa y Gonvauto Asturias. En su línea de producción, fabrican tubos de acero bajo carbono en un rango de diámetros que va de Ø8 a Ø130 mm, y tubos de acero inoxidable de Ø25 a Ø104 mm. Su extenso portafolio de servicios abarca no solo el tubo redondo, sino también secciones variadas como cuadrada, rectangular, oval y otras formas especiales, todos adaptados a las necesidades específicas de cada cliente.

Adicionalmente, ofrecen soluciones completas que incluyen corte a medida con tecnología de sierra o láser y perforación, además de procesos de temple y otras operaciones de conformado.

En su compromiso con la mejora continua, Gonvarri Industries invierte significativamente en proyectos de I+D+i para desarrollar soluciones y productos innovadores, dando especial énfasis a los Aceros Avanzados de Alta Resistencia (AHSS) de última generación.

Un ejemplo de estas innovaciones es la mejora en la fabricación de tubos para reposacabezas de automóviles, que antes presentaban desafíos por su plasticidad. Tras una exhaustiva investigación y la utilización de aceros "extra dúctiles", se ha logrado un nuevo tipo de tubo de alta calidad que supera las normativas actuales. También se han realizado avances significativos en el "Finitube", optimizando notablemente su acabado superficial, lo que es crucial en componentes que requieren un alto estándar estético, como acabados cromados y pinturas metálicas.

Actualmente, Gonvarri Industries está ampliando la aplicación de estas innovaciones al sector de la industria general, colaborando estrechamente con clientes para transferir los avances conseguidos en la automoción.

Además, la empresa se enfoca en fortalecer la relación con sus clientes a través de un servicio logístico cada vez más personalizado y una gestión óptima de la cadena de suministro.

## 1.6. Soluciones en Road Steel

La innovación, por su parte, es clave para integrar la sostenibilidad en la satisfacción de las demandas de nuestros clientes. En 2023, destaca el esfuerzo de la división Road Steel, dedicada a la seguridad vial, para incorporar la sostenibilidad en su oferta de soluciones.

En 2023 la división avanzó en la certificación de la huella de carbono de producto para los distintos sistemas de contención, donde la mayor contribución a las emisiones de CO<sub>2</sub> se encuentra en el acero empleado como materia prima. Actualmente, se trabaja en la promoción e integración en las barreras de contención de acero con baja huella de carbono.

Siguiendo en la línea de la innovación y la circularidad, se está desarrollando la "Barrera Solteco" a partir de residuos plásticos no reciclables, obteniendo un doble beneficio, reducción de los residuos destinados a vertedero y la propia descarbonización por la sustitución del acero por residuo el residuo plástico. En 2024 se espera obtener el certificado CE.

Por último, en una fase inicial de trabajo se encuentran las barreras de contención elaboradas con aceros de alto límite elástico que permitirían recuperar sus condiciones originales después de un impacto, fomentando su reutilización.

## Gonvarri

CULTURA ASG



### Ambiental



### Social

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad



### Gobierno

### Anexos

## 2 Satisfacción del Cliente

La satisfacción y fidelización del cliente son esenciales para Gonvarri Industries. Se monitoriza continuamente a través de una comunicación constante, recopilando feedback estructurado. Las encuestas de cliente son herramientas clave para evaluar la satisfacción y fidelizar, fortalecer la lealtad y participación en el mercado.

El 100% de las fábricas que dan servicio al sector del automóvil están certificadas con la norma ISO 9001 y la IATF (Sistema de Gestión de la Calidad en la Automoción).

El principal indicador de calidad y satisfacción de los clientes, obtenido por el número de no conformidades, medidas en ppm, ha mejorado un 24,4% con respecto al año anterior.

### 2.1. Gonvarri Solar Steel

Gonvarri Solar Steel realiza encuestas de satisfacción adaptadas a su línea de negocio, evaluando aspectos clave como el Precio del Producto, Calidad del Producto y del Servicio, Apoyo Técnico al Cliente, Plazos de Entrega, Servicio Comercial y Capacidad de Respuesta. Los clientes con contacto directo con la empresa participan en estas encuestas, valorando cada aspecto según su grado de satisfacción y la importancia que le otorgan.

Resultados Clave:

- **El promedio acumulado de satisfacción** es de 3.8 sobre 5, superando el objetivo notable (> 3.5) y alcanzando un nivel de "bastante satisfecho". Los clientes prioritarios califican a la compañía con un promedio de 3.8, mientras que los clientes importantes la aprueban con un promedio de 3.6.
- Las áreas mejor valoradas, con puntuaciones superiores a 4.0, son el Servicio Comercial (4.3), la Calidad del Servicio (4.1) y el Apoyo Técnico (4.0), reflejando una fuerte orientación técnico-comercial de los departamentos orientados al cliente. El Precio del Producto, aunque aprueba, no alcanza el objetivo establecido (3.3 < 3.5), lo cual es comprensible debido a la presión del mercado solar por reducir los precios.
- El promedio general de las características evaluadas se sitúa en el cuartil superior de valoración (2.7 sobre 3), confirmando que son criterios clave en la relación con el cliente. Las características más relevantes (Importancia >2.7) incluyen el Precio del Producto (satisfacción 3.3), Calidad del Producto (3.8), Apoyo Técnico (4.0) y Plazos de Entrega (3.6), todas superando el umbral de aprobación (> 3) y en su mayoría el notable (> 3.5), con la excepción del Precio del Producto.

Según los comentarios de los clientes, se ha identificado como área de mejora la agilidad en la negociación contractual y en la entrega de documentación legal. Para abordar esto, Gonvarri Solar Steel ha optimizado su proceso de revisión contractual y ha integrado la figura de Contract Manager, recientemente incorporada al equipo.

### 2.2 Gonvarri Material Handling

En GMH, las encuestas de satisfacción se han realizado en la mayoría de los países donde opera, obteniendo resultados muy positivos y mostrando una tendencia ascendente.

### 2.3 Industria y auto

En 2023, la implantación del nuevo "Marco de Relaciones con Cliente" ha sido exitosa, estandarizando la Encuesta de Satisfacción e implementándola en todas las plantas. Cada compañía analiza los resultados de sus Encuestas y crea planes de acción para mejorar en todos los aspectos de la relación con los clientes.

**Gonvarri**

CULTURA ASG

**Ambiental****Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad

**Gobierno****Anexos**

## 3 Innovación 3-3

El año 2023 ha marcado un punto de inflexión en la forma en que las empresas abordan la innovación, con un enfoque renovado en mejorar el servicio al cliente. Las líneas estratégicas han girado en torno a la optimización de negocios de start-ups tecnológicas, buscando no solo eficiencia operativa, sino también maneras de ofrecer valor agregado a los clientes. Esto se ha reflejado en la adopción de prácticas sostenibles y el estudio de nuevas tecnologías en automoción y energías renovables. Estas estrategias no solo han apuntado a la reducción de costos y a la sostenibilidad, sino también a satisfacer las crecientes demandas de los clientes por productos y servicios más responsables con el medio ambiente.

### 3.1 Modelo de Innovación

El núcleo de las estrategias de 2023 ha sido un modelo de innovación sólido, respaldado por la vigilancia tecnológica y la inteligencia de mercado. Esta sinergia ha facilitado la identificación y adaptación de tecnologías emergentes como el giga-casting y procesos avanzados para fabricar tubos de alto rendimiento, mejorando la calidad y eficiencia de costos de los productos. En línea con el modelo de Venture Building, se ha conceptualizado el Proyecto Gonvarri Composites. Además, proyectos como HYGreen BCNA y H2Greem, enfocados en la descarbonización y eficiencia energética, demuestran el esfuerzo por integrar tecnologías avanzadas en el desarrollo de productos y servicios. Este enfoque proactivo ha permitido anticipar tendencias y adaptar ofertas para satisfacer mejor las expectativas del cliente, subrayando un compromiso con la sostenibilidad y la respuesta a las necesidades del mercado.

### 3.2. Cultura de Innovación

La cultura de innovación de 2023 se ha caracterizado por su apertura y colaboración a través de la adopción de modelos de Innovación Abierta. Proyectos como S.O.S. Madera y Gonvarri Composites son ejemplos claros de cómo la innovación abierta puede conducir a soluciones que benefician tanto a la empresa como a sus clientes. Estos proyectos no solo se enfocan en mejorar los procesos internos, sino que también buscan reducir el impacto ambiental y ofrecer productos más sostenibles y eficientes. Al involucrar a diversos actores, como universidades y centros tecnológicos, estas iniciativas fomentan un ecosistema de innovación que impulsa mejoras continuas en el servicio al cliente.

### 3.4. Innovación de Proceso

La innovación en procesos mejora la capacidad para responder rápidamente a las demandas del mercado y ofrecer productos de alta calidad a los clientes de manera más eficiente. La identificación de nuevas tecnologías y la incorporación de procesos de fabricación aditiva han permitido a las empresas ser más ágiles y eficientes en su producción. Entre otros, cabe destacar los siguientes proyectos:

- El mercado del hidrógeno ha sido un área de enfoque, con H2Greem desarrollando y optimizando el diseño de sus electrolizadores PEM.
- Gonvarri ha llevado a cabo el proyecto HYGreen BCNA, centrado en entender el comportamiento de una caldera de vapor alimentada por una mezcla de hidrógeno y gas natural.
- Se han comenzado a estudiar las posibilidades de hacer crecer una nueva línea de actividad basado en la fundición de aluminio a alta presión (en sus siglas en inglés, High Pressure Die Casting - HPDC).
- Con la incorporación de una nueva línea de producción de tecnología SLM (Selective Laser Melting), la RENAM 500S, Addimen aumentó la capacidad de producción, al tiempo que está permitiendo procesar los actuales materiales con mayores niveles de calidad y mayor repetibilidad.
- Se ha incorporado una nueva línea de producción SLM en Addimen.

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad



**Gobierno**

**Anexos**

### 3.3. Innovación de Producto

Gonvarri Industries mantiene su compromiso con la creación de productos que no solo satisfacen las necesidades actuales de los clientes, sino que también anticipan y responden a futuras demandas y tendencias del mercado. En términos de innovación de producto, el año ha visto desarrollos significativos en materiales compuestos para la industria automotriz. La implementación de líneas piloto de SMC (Sheet Metal Compound) en la AIC (Automotive Intelligence Center) ubicada en Boroa / Amorebieta es un ejemplo de cómo las nuevas tecnologías pueden llevar a productos que cumplen con los más altos estándares de calidad y ofrecen beneficios adicionales a los clientes, como la sostenibilidad y el rendimiento mejorado. Entre otros, cabe destacar los siguientes proyectos:

- Road Steel ha desarrollado nuevas soluciones para entornos urbanos e incorporando componentes de sensorica en productos de la división.
- El Proyecto Gonvarri Composites busca desarrollar soluciones reciclables y ecológicas para la industria automotriz.
- En el proyecto ACEFICORE, se han desarrollado soluciones en materiales compuestos ligeros y reciclables.
- Solar Steel se ha centrado en el desarrollo de software para simular el comportamiento de estructuras solares frente al viento.
- En 2023, Agrotech, una nueva empresa, lanzó un proyecto piloto que sentará las bases para una innovadora línea de negocio en el competitivo mercado de invernaderos, demostrando la efectividad de combinar tecnología y conocimiento del mercado para el crecimiento de una start-up.

#### Barrera Solteco

La innovación, por su parte, es clave para integrar la sostenibilidad en la satisfacción de las demandas de nuestros clientes. En 2023, destaca el esfuerzo de la división **Road Steel**, dedicada a la seguridad vial, para incorporar la sostenibilidad en su oferta de soluciones.

- En 2023 la división avanzó en la certificación **de la huella de carbono de producto** para los distintos sistemas de contención, donde la mayor contribución a las emisiones de CO<sub>2</sub> se encuentra en el acero empleado como materia prima. En la actualidad, se está trabajando en la promoción e integración en las barreras de contención de acero con baja huella de carbono.

- Siguiendo en la línea de la innovación y la circularidad, se está desarrollando la **"Barrera Solteco"** a partir de residuos plásticos no reciclables, obteniendo un doble beneficio, reducción de los residuos destinados a vertedero y la propia descarbonización por la sustitución del acero por residuo el residuo plástico. En 2024 se espera obtener el certificado CE.
- Por último, en una fase inicial de trabajo se encuentran las barreras de contención elaboradas con aceros de alto límite elástico que permitirían recuperar sus condiciones originales después de un impacto, fomentando su reutilización.



## Gonvarri

CULTURA ASG



### Ambiental



### Social

33 Personas

47 Seguridad y salud

56 Clientes

61 Cadena de suministro

63 Seguridad informática

64 Comunidad



### Gobierno

### Anexos

# Cadena de suministro

102-9, 204-1, 414-1 Y 414-2

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 en mayoría con proveedores tipo mayoristas, traders (intermediarios) o spot. El principal volumen de compras es para la división de auto, donde la mayoría son compras dirigidas por el cliente (OEMs y fabricantes). El número de proveedores es variable en función de los requerimientos de fabricación en cada país y división. Sin embargo, los 10 principales proveedores siderúrgicos suponen más del 90% del total de las compras siderúrgicas. Las relaciones con los proveedores siderúrgicos pueden ser contractuales o no contractuales y en su mayoría son a medio y largo plazo, excepto las de tipo spot que pueden ser a corto plazo.
- **Compras No Siderúrgicas:** engloban las compras de equipos y maquinaria, otras materias primas, servicios energéticos, agua, servicios de limpieza, mantenimiento, consultoría, logística, etc. Las compras se realizan en mayoría con proveedores mayoristas, servicios y fabricantes de otras materias primas. El número de proveedores es variable, pero destacan los proveedores de transporte, energía, cinc 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.

El porcentaje de compras a proveedores locales en 2023 fue del 38%.

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 9% 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.

## Compras siderúrgicas

308-1, 308-2, 414 -1 Y 414-2

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.

El 12 de diciembre de 2022, se aprobó una renovación importante del 'Código Ético de Proveedores'. Esta actualización se llevó a cabo para adaptar nuestro código a las nuevas demandas del mercado y de los grupos de interés, principalmente nuestros clientes. Esta renovación se puede resumir en cuatro líneas principales:

- 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.

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad



**Gobierno**

**Anexos**

Como parte de este proceso, Gonvarri Industries 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.

Asimismo, en línea con la estrategia "Carbon Neutral" y con las demandas de los principales clientes, se están estudiando y firmando alianzas con los proveedores siderúrgicos que nos permitan la compra del denominado "Green Steel" (acero fabricado sin emplear combustibles fósiles como fuente de energía) para contribuir a minimizar la huella de carbono de los productos fabricados.

En la actualidad, solo un número muy reducido de siderúrgicos 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.

Compras siderúrgicas se considera un proceso clave por su elevado impacto económico. A través del procedimiento "KP01 Compras Siderúrgicas", Gonvarri Industries asegura el cumplimiento de su política de sostenibilidad en la cadena de suministro.

**75%** Proveedores con certificado **ISO 14001**  
**63%** Proveedores con certificado **ISO 45001**

**Compras no siderúrgicas** 2-6

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 específica por el volumen que representan.

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

Es requisito indispensable para el proveedor estar en posesión de la certificación **ISO 9001**, valorándose también las certificaciones Ambientales (**ISO 14001**), de Seguridad y Salud (**ISO 45001**), y de Sistemas de Gestión de la Calidad en la Automoción (IATF 16949).

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.

No se ha producido cambios en la cadena de suministro.

**Gonvarri**

CULTURA ASG

**Ambiental****Social**

33 Personas

47 Seguridad y salud

56 Clientes

61 Cadena de suministro

63 Seguridad informática

64 Comunidad

**Gobierno****Anexos**

# Seguridad informática, procesos y protección de datos

CONTENIDO 3-3

## 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 2023 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

## Seguridad de la Información

En la actualidad, las amenazas cibernéticas siguen evolucionando. 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, unida 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 2023, para garantizar la ciberseguridad se han llevado a cabo, entre otras, las siguientes acciones:

- Evaluación actualizada de los riesgos en tecnologías y servicios críticos.
- Implementación de autenticación doble en todo el Grupo.
- Mejora del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información en base al estándar **ISO27001**

## Gonvarri

CULTURA ASG



### Ambiental



### Social

- 33 Personas
- 47 Seguridad y salud
- 56 Clientes
- 61 Cadena de suministro
- 63 Seguridad informática
- 64 Comunidad



### Gobierno

### Anexos

# Comunidad

## Contribución local 413-1

Gonvarri Industries invierte en las comunidades locales donde opera mediante la creación de empleo, el desarrollo de programas de formación y capacitación para trabajadores locales y el apoyo a proyectos comunitarios.

En 2023, la compañía ha promovido 7 proyectos de impacto en la comunidad, con más de **128.500** beneficiarios. La inversión total en estos proyectos ha ascendido a **400.000** euros y se ha contado con la colaboración de 7 contrapartes.

En el perfil de los beneficiarios, los jóvenes y/o estudiantes constituyen aproximadamente el 98% del total, enfatizando el fuerte enfoque en la educación y el desarrollo juvenil. Los niños representan cerca del 0,4%, mientras que los grupos vulnerables conforman aproximadamente el 1,6%.

Los proyectos se han distribuido en varias áreas de actuación: salud y bienestar social, educación, cooperación al desarrollo, cohesión social y territorial y emergencias.

Entre los proyectos destacados, encontramos iniciativas de **voluntariado corporativo** como la jornada de reforestación en Rasnov por parte de Dexión Rumanía, donde más de 50 voluntarios plantaron más de 300 árboles. En Asturias, España, los voluntarios participaron en la replantación de 1.500 árboles en áreas afectadas por incendios.

En cuanto al **desarrollo comunitario**, Gonvarri Argentina inició una colaboración con la Fundación Garrahan, fomentando prácticas ambientales sostenibles. Por su parte, Gonvauto Puebla en México apoyó a la "Casa Hogar IPODERAC", una institución que atiende a niños y jóvenes en situación de vulnerabilidad.

En el ámbito del desarrollo juvenil, se llevó a cabo el cierre de la primera promoción del Proyecto Despertar de ArcelorMittal Glorinha, centrado en el intercambio de conocimientos y experiencias para jóvenes. Además, AMG Campinas organizó una visita educativa para alumnos a su planta en Hortolandia.

Las actividades con familias también fueron una parte integral de la estrategia de Gonvarri. Ejemplos de ello incluyen el "Día Sin Cole" en Madrid, la iniciativa 'Yo hablo código' para hijos de empleados, y la celebración del evento "Bienvenida Familia Gonvarri" en Colombia.

## Proyecto Emotional Driving

Desde 2014, Gonvarri Industries impulsa un programa corporativo de seguridad vial denominado "Emotional Driving" para concienciar a sus profesionales y al conjunto de la sociedad sobre la importancia de conducir de manera segura y responsable. Este proyecto, que cumple su décimo aniversario en 2024, cuenta con el asesoramiento de la división Road Steel, líder mundial en seguridad vial con productos de protección innovadores y respetuosos con el medioambiente.

El público objetivo del proyecto se divide en los grupos: Nuestros Conductores, Conductores Motivados, Futuros Conductores, Transportistas por Carretera y Discapacidad. Hasta 2023, el programa ha llegado a más de **12.000** personas relacionadas con la compañía, ha visitado más de **100** colegios o centros formativos, se ha concienciado a más de **50.000** alumnos de bachillerato y universitarios y más de **950** alumnos con capacidades diferenciadas.

Emotional Driving está alineado con el ODS 3 de Salud y bienestar.

## Entidades colaboradoras

En 2023, Gonvarri Industries colaboró con las siguientes instituciones:

- **LQDVI** (desde 2014): Apoyó en 2023 cuatro congresos presenciales nacionales en A Coruña, Bilbao, Barcelona y Madrid. Recibió reconocimiento en el evento "Unión de Valores Empresariales" (UVE) por su filosofía de "values for good".
- **AESLEME** (desde 2013): Continuó en 2023 con el proyecto de difusión de seguridad vial de Emotional Driving en escuelas de Madrid, incluyendo un premio a un alumno del Eurocolegio Casvi Boadilla por su reflexión.
- **WCK** (desde 2013): En 2023, contribuyó a la ayuda en Turquía tras los terremotos de febrero a través de donativos y esfuerzos solidarios.
- **Fundación Juan XXIII Roncalli** (desde 2007): Colabora para mejorar la vida de personas con discapacidad intelectual y fomentar su integración social.
- **Fundación Real Madrid** (desde 2018): En 2023, continuó con el proyecto "la educación vial: un gran valor", educando a 800 alumnos en seguridad vial a través de 40 entrenadores, incluyendo nuevas categorías de prebenjamines y baby basket.
- **SERES** (desde 2016): Participó en el "VIII Informe del impacto social de las empresas" y en la jornada "ProyectoRSE" para mejorar la comunicación y medición en sostenibilidad.
- **Fundación Aladina**: Apoyó en 2023 la campaña "Realidad Mejorada" para crear una unidad oncológica en el hospital Vall d'Hebron y promovió la película benéfica "Mi Otro Jon" para recaudar fondos para la oncología infantil.

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**



**Gobierno**

- 64 Gobierno corporativo
- 70 Balance
- 74 Fiscalidad
- 76 Modelo de cumplimiento
- 83 Riesgos y oportunidades
- 89 Transparencia
- 89 Asociaciones y organizaciones

**Anexos**



# Gobierno

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**



**Gobierno**

- 64 Gobierno corporativo
- 70 Balance
- 74 Fiscalidad
- 76 Modelo de cumplimiento
- 83 Riesgos y oportunidades
- 89 Transparencia
- 89 Asociaciones y organizaciones

**Anexos**

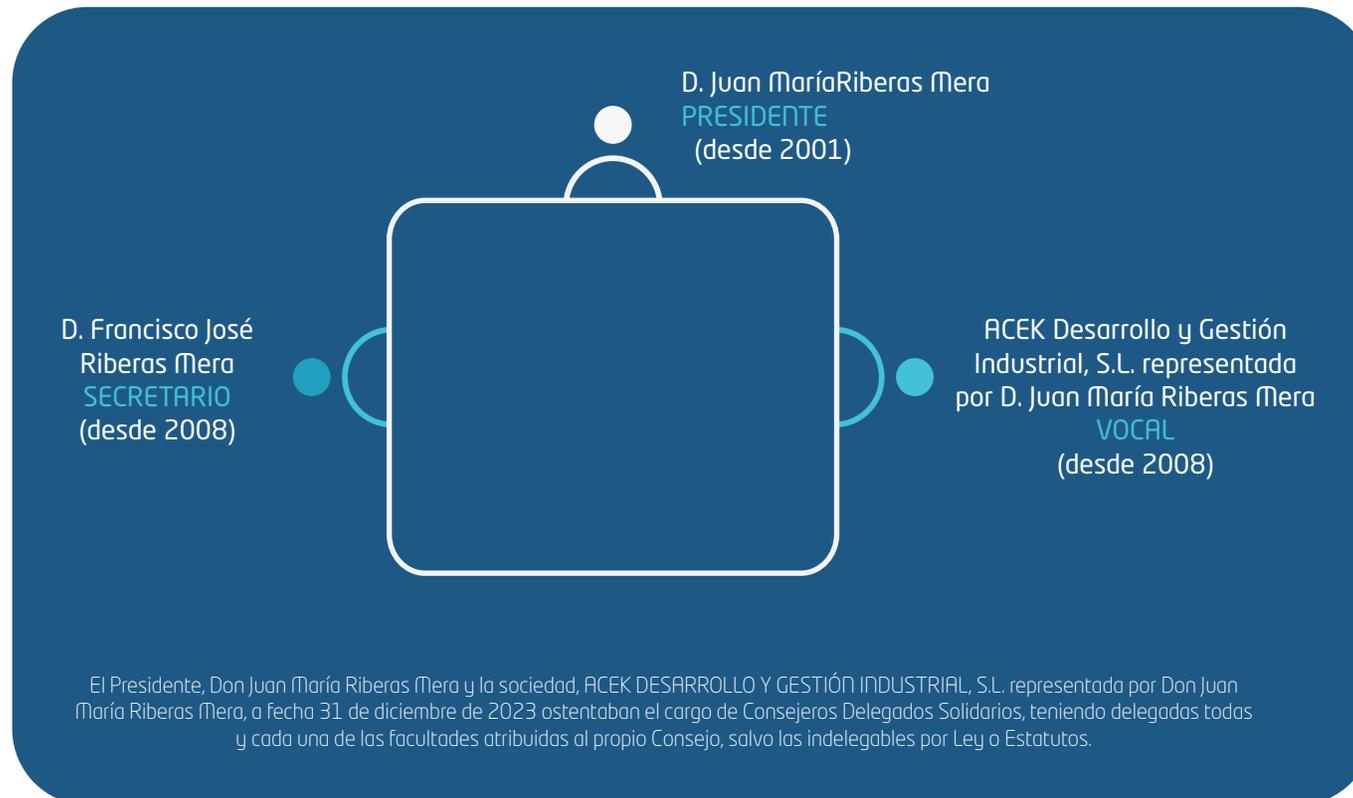
# Gobierno Corporativo

## Estructura de Gobernanza y Composición 2-9, 202-2, 205-1 Y 405-1

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 Industries.

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

A fecha 31 de diciembre de 2023, el Consejo de Administración de la Sociedad está formado por:



En cuanto a los miembros de gobierno el 100% tiene más de 46 años. Asimismo, el 100% tiene nacionalidad local y todos son hombres al igual que en el año anterior.

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, 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, participaron como invitados en sesiones puntuales los General Managers y Gerentes de las distintas divisiones y fábricas.

Las actividades con familias también fueron una parte integral de la estrategia de Gonvarri. Ejemplos de ello incluyen el "Día Sin Cole" en Madrid, la iniciativa 'Yo hablo código' para hijos de empleados, y la celebración del evento "Bienvenida Familia Gonvarri" en Colombia.

**Gonvarri**

CULTURA ASG

**Ambiental****Social****Gobierno**

64 Gobierno corporativo

70 Balance

74 Fiscalidad

76 Modelo de cumplimiento

83 Riesgos y oportunidades

89 Transparencia

89 Asociaciones y organizaciones

**Anexos**

## Designación y selección del máximo órgano de gobierno

**CONTENIDO 2-10**

Gonvarri Industries 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 estas. 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 corresponden exclusivamente a la Junta General, que representa los intereses de todos los socios de la compañía.

**CONTENIDO 2-11**

El Presidente del Consejo de Administración ocupa un cargo ejecutivo.

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

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

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 CEO 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: POL042 Política Corporativa de Minerales Conflictivos (aprobada por el Comité de Cumplimiento en mayo 2022), actualización del COD001 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.

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

Todas estas actuaciones y los posibles riesgos derivados de las mismas son analizados de forma continuada por la dirección y los equipos de Gonvarri Industries, 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 CEO, y a través de ellos al Consejo de Administración.

## Presentación de informes de sostenibilidad

**CONTENIDO 2-14**

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, y cuenta con la aprobación del CEO. Además, para asegurar la fiabilidad de la información, es verificada externamente por un organismo independiente.

## Gonvarri

CULTURA ASG



### Ambiental



### Social



### Gobierno

- 64 Gobierno corporativo
- 70 Balance
- 74 Fiscalidad
- 76 Modelo de cumplimiento
- 83 Riesgos y oportunidades
- 89 Transparencia
- 89 Asociaciones y organizaciones

### Anexos

## Conflictos de interés

2-15 Y 102-25

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 Industries dispone de una POL002-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.

## Comunicación

CONTENIDO 2-16

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 a la Junta General si lo consideran necesario 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 2023 el Consejo de Administración se reunió cuatro veces. Durante estas reuniones, se trataron inquietudes críticas relacionadas con el crecimiento de la organización, el Plan Carbon Neutral, el seguimiento de la plantilla y la seguridad y salud. Estos temas fueron comunicados al máximo órgano de gobierno para su consideración y acción.

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

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

Respecto a los temas más relevantes tratados, se procedió a formular las cuentas anuales del ejercicio previo y en todas las reuniones se realizó el seguimiento de proyectos, inversiones, presupuestos, ventas y situación en el mercado, así como 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 CEO de la compañía. Cualquier inquietud importante la transmiten los responsables de las distintas áreas inmediatamente al CEO, que lo 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.

## Gonvarri

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**



**Gobierno**

64 Gobierno corporativo

70 Balance

74 Fiscalidad

76 Modelo de cumplimiento

83 Riesgos y oportunidades

89 Transparencia

89 Asociaciones y organizaciones

**Anexos**

## Conocimientos y evaluación

2-17 Y 2-18

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 las decisiones a tomar al CEO 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 CEO con el personal, la elaboración y aprobación de la Memoria de Sostenibilidad y los distintos mecanismos de comunicación como la intranet Leading the Change.

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 y varios miembros del Comité de dirección.

## Políticas y procesos de remuneración

2-19, 2-20 Y 2-21

La remuneración del Órgano de Administración consistirá en una asignación fija en metálico que será fijada en Junta General celebrada en cualquier momento antes de que finalice el ejercicio. Esta será compatible con las demás percepciones profesionales o laborales que, en su caso, correspondan al administrador por cualesquiera funciones ejecutivas o consultivas que desempeñe en la Sociedad y fijará las reglas de su correspondiente pago.

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

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 2023. No se involucra a los grupos de interés en la remuneración.

En el ejercicio 2023 los miembros del Consejo de Administración han percibido sueldos y salarios por 2.520 miles de euros (2.100 miles de euros en 2022) de los que 1.200 miles son en concepto de arrendamiento de servicios de los miembros del Consejo de Administración. A cierre del ejercicio, en el Grupo no había concedidos créditos ni anticipos a miembros del Consejo de Administración.

La remuneración pagada en el ejercicio 2023 al personal de Alta Dirección asciende a 1.247 miles de euros (1.961 miles de euros en 2022). No existen aportaciones a planes de pensiones y primas de seguros al igual que en el ejercicio anterior. Ni durante el ejercicio 2023, ni durante el anterior la Sociedad concedió préstamos al personal de Alta Dirección.

## Gonvarri

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**



**Gobierno**

64 Gobierno corporativo

70 Balance

74 Fiscalidad

76 Modelo de cumplimiento

83 Riesgos y oportunidades

89 Transparencia

89 Asociaciones y organizaciones

**Anexos**

# Balance 2023

203-1 Y 203-2

## Evolución del Grupo

En 2023 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 productivos, laborales y de transporte. Todo esto deriva de los conflictos y de las grandes inestabilidades mundiales, que generan grandes problemas logísticos y de suministro de determinados materiales, entre los que está el acero.

Este ejercicio ha tenido un resultado menor que en el ejercicio 2022, debido a una bajada en el primer semestre de los precios de los contratos del automóvil, a la que siguió una bajada de precios de la industria en el segundo semestre. En cuanto al nivel de actividad, asistimos a un buen volumen en el primer semestre, que se corrigió a la baja en el segundo, manteniéndose en global en rango similar al 2022.

A pesar de las inestabilidades en el mercado, la implicación, desempeño y eficiencia de nuestros equipos han permitido al Grupo adaptarse en cada momento a la mejor forma posible de actuar ante la incertidumbre constante, el Grupo GI ha logrado un **EBITDA de 275MM€**, que supone un **4,61%** 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 ASIA y Solar Steel, como las divisiones con mayor crecimiento, derivado del incremento de la actividad del sector automoción, y de venta de productos de mayor valor añadido en nuestras Plantas de China, así como de un incremento de la cartera de proyectos solares.

En términos de actividad, el Grupo ha registrado un incremento de volumen respecto del año anterior de un **7,4%** más, llegando por fin a las cifras de 2019, con unos 5 millones de toneladas vendidas.

El mundo del automóvil continúa siendo el mercado de referencia para el Grupo a nivel mundial. El año 2023 ha sido un año de estabilización de la cadena de suministro de este negocio, y las crisis de materias primas con los microchips a la cabeza se puede dar por finalizadas, habiendo sido un año en el que se han superado los **90 millones** de unidades producidas a nivel mundial, asistiendo al aumento de los vehículos producidos con nuevas tecnologías de propulsión, eléctricos e híbridos, así como el auge de nuevos fabricantes.

Esta tendencia en el mercado de Automoción hacia la electrificación de los vehículos, impulsada fuertemente desde las administraciones para el cumplimiento de los objetivos de cambio climático, no está exenta de dificultades su implantación como son el mayor precio de los vehículos eléctricos, la escasa infraestructura de carga o autonomía de estos, lo que está ralentizando su desarrollo.

Como indicamos anteriormente, la producción mundial de vehículos de turismo ha alcanzado los **90 millones** de unidades fabricadas, que supone más de un 10% en tasa interanual. En el Viejo Continente, Alemania y España siguen siendo los principales productores. España, que como indicamos es el segundo productor europeo, ha incrementado en un 9,1% la producción de vehículos hasta ensamblar **2,4 millones** de vehículos, lo que continúa posicionando a este país como noveno fabricante a nivel mundial, por detrás de Brasil. Estas cifras aún están lejos de las expectativas marcadas de llegar a los 3 millones de vehículos producidos, cifras que estuvieron cerca de alcanzarse en 2019.

Por otro lado, durante el 2023 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 handling 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 **48 Centros Productivos**, estando presentes 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, llegando a un acuerdo de compraventa para la adquisición de una participación minoritaria del 41,43% del Grupo Hidria. Este acuerdo se firmó en enero de 2023. Esta adquisición forma parte de la estrategia de desarrollo y diversificación que tiene el Grupo, y nos ayudarán a llegar a mercados y productos distintos, y buscan un entronque común con el mundo de la industria alrededor de la transformación de metales, y persiguiendo mayores contenidos tecnológicos y de valor añadido.

De forma simultánea al acuerdo de compraventa, Gonvarri Industries firmó un acuerdo de accionistas al objeto de regular la relación de los accionistas, el gobierno de la entidad, los derechos económicos y políticos de las acciones y los términos y condiciones de la transferencia de estas. El acuerdo contiene adicionalmente unos contratos de opción sobre las acciones de los accionistas mayoritarios.

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.

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**

64 Gobierno corporativo

70 Balance

74 Fiscalidad

76 Modelo de cumplimiento

83 Riesgos y oportunidades

89 Transparencia

89 Asociaciones y organizaciones

**Anexos**
**Resultados financieros** 201-1

En el plano financiero se sigue manteniendo una constante vigilancia de los niveles de financiación del Mercado para ir adecuando los costes de las líneas de financiación bilaterales que el Grupo mantienen con su pool de Entidades Financieras, con el fin de conseguir un adecuado nivel de disponibilidad de financiación a un coste lo más reducido posible. En este sentido se ha ido consiguiendo reducir los costes de financiación, 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 404M€ de 2022 a 246M€ con que cierra este Ejercicio 2023 (incluido IFRS 16 en ambos casos). Esta reducción, viene motivada por unas menores necesidades working capital a financiar, derivado de la reducción de los precios del material, y eso teniendo en cuenta el desembolso realizado a principio de año por el Grupo Hidria de 73,7M€. Los resultados de 2023 hacen que la ratio DFN/EBITDA se haya situado en 0,89 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)

	2023	2022
Cifra de negocios	5.964.840	5.978.880
Ingresos financieros	19.221	9.346
Otros ingresos	34.300	24.825
<b>&gt; Total VEC</b>	<b>6.018.361</b>	<b>6.013.051</b>

**Valor Económico Distribuido** (miles de euros)

	2023	2022
Costes operativos (compra material + servicios auxiliares)	5.471.764	5.381.452
CAPEX	70.194	60.425
Pago proveedores de capital	25.902	17.719
Impuestos	101.047	70.714
Personal	199.254	239.529
Inversiones en la Comunidad	455	381
<b>&gt; Total VEC</b>	<b>6.018.361</b>	<b>6.013.051</b>

**Valor Económico Retenido** (miles de euros)

	2023	2022
<b>&gt; Total VER</b>	<b>149.745</b>	<b>242.831</b>

Los municipios o regiones en los que Gonvarri Industries tiene presencia percibieron un total de 62.292 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 pagados sobre el beneficio de las sociedades**

	k€	k€	
Alemania	1.682,7	Honduras	0,0
Argentina	1.658,4	Hungría	133,6
Austria	0,0	India	0,0
Belgica	130,0	Italia	0,0
Brasil	0,0	Marruecos	0,0
Rep. Checa	956,8	México	8.641,9
Chile	8,3	Noruega	0,0
China	0,0	Polonia	3.253,9
Colombia	-53,0	Portugal	8.430,7
Dinamarca	49,8	Reino unido	0,0
Eslovaquia	10.405,2	Rumanía	537,0
España	24.998,5	Rusia	554,8
Finlandia	0,0	Suecia	500,2
Francia	14,9	Suiza	31,5
Guatemala	0,0	Turquía	26,1
Holanda	287,9	EEUU	43,6

**Total general 62.292,7 k€**

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**

64 Gobierno corporativo

70 Balance

74 Fiscalidad

76 Modelo de cumplimiento

83 Riesgos y oportunidades

89 Transparencia

89 Asociaciones y organizaciones

**Anexos**

Por otro lado, la compañía ha recibido ayudas económicas y subvenciones equivalentes a un importe de 4.820 miles de euros, distribuidos principalmente entre Gonvarri Corporación Financiera y Gonvarri MS R&D.

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

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

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

## Inversiones

El ejercicio 2023 presenta un beneficio neto de 173.399 miles de euros y un CAPEX ejecutado en el ejercicio de 70.194 miles de euros.

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

Inversiones	
Europe & Americas	<b>19.710</b>
Gonvauto Iberia	<b>17.069</b>
Asia	<b>15.099</b>
Metal Structures	<b>5.722</b>
Solar	<b>628</b>
Precision Tubes	<b>1.705</b>
Laser	<b>3.305</b>
Material Handling	<b>3.326</b>
Miscellaneous	<b>3.629</b>
<b>&gt; Total CAPEX</b>	<b>70.194</b>

## Inversiones por país

	Executed (k€)
Alemania	<b>1.806</b>
Argentina	<b>390</b>
Brasil	<b>5.460</b>
República Checa	<b>934</b>
China	<b>8.782</b>
Colombia	<b>1.934</b>
Eslovaquia	<b>1.482</b>
España	<b>25.292</b>
India	<b>6.317</b>
Mexico	<b>1.234</b>
Polonia	<b>1.318</b>
Portugal	<b>11.033</b>
Reino Unido	<b>1.114</b>
Rumania	<b>838</b>
Rusia	<b>192</b>
Suecia	<b>724</b>
Turquía	<b>689</b>
EEUU	<b>654</b>
<b>Total general</b>	<b>70.194</b>

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**

64 Gobierno corporativo

70 Balance

74 Fiscalidad

76 Modelo de cumplimiento

83 Riesgos y oportunidades

89 Transparencia

89 Asociaciones y organizaciones

**Anexos**

## Financiación sostenible

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

Alineados con esta tendencia, se han mantenido las operaciones de financiación sostenible con diferentes entidades de crédito para el periodo 2022-2024, para Gonvarri Industries y Gonvarri Solar Steel.

Los objetivos propuestos y su resultado (el resultado de GRI Renewable Industries se recoge en su propia Memoria de Sostenibilidad) se vinculan a la puntuación de EcoVadis, proyectos de eficiencia energética y autoconsumo e incremento de capacidad en solar trackers producidos.

### 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 - Factoring con el BBVA

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	2023
Digitalización: %Usuarios que utilicen herramientas DWP	71,60%	71,96%	75,54%	81,24%
% energía eléctrica renovable consumida	3,8%	6%	63%	68%
Nueva energía generada para el autoconsumo por medio de instalaciones fotovoltaicas propias (GWh)			5,93	7,21
Ahorro energético obtenido por medio del desarrollo de nuevos proyectos de eficiencia energética (GWh)			1,95	1,34

## Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social



Gobierno

64 Gobierno corporativo

70 Balance

74 Fiscalidad

76 Modelo de cumplimiento

83 Riesgos y oportunidades

89 Transparencia

89 Asociaciones y organizaciones

Anexos

# Fiscalidad

## Enfoque fiscal y de gestión

CONTENIDO 207-1 Y 201-4

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

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

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

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

## Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos

CONTENIDO 207-2, 207-3 Y 207-4

La Estrategia Fiscal se aplica 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, entendiéndose por tales a los administradores, directivos, empleados y colaboradores, cualquiera que sea su cargo, responsabilidad o ubicación geográfica.

Por otro lado, comprende las obligaciones tributarias a las que se encuentra 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 se revisa con una periodicidad anual y, si se modifican la normativa aplicable o circunstancias que motiven su revisión, este documento se actualizará en consonancia, para asegurar que la Estrategia cumple con su propósito. El Consejo de Administración 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 Industries a través de la intranet corporativa y, en el ejercicio 2023, se publicará en la página web del Grupo Gonvarri Industries (<https://www.gonvarri.com/>).

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**



**Gobierno**

64 Gobierno corporativo

70 Balance

74 Fiscalidad

76 Modelo de cumplimiento

83 Riesgos y oportunidades

89 Transparencia

89 Asociaciones y organizaciones

**Anexos**

## Fiscalidad vs Sostenibilidad (ASG)

CONTENIDO 207-4

La fiscalidad pretende desempeñar un papel destacado en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la Agenda 2030, potenciando la adopción de acuerdos ambientales, sociales y de gobierno (ASG) 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 Industries 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.

Actualmente, el sistema tributario ya contempla instrumentos que facilitan 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 Industries, 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 Industries, 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 Industries, 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 Industries:

- En materia de movilidad sostenible, la normativa vigente de IRPF que recoge medidas para fomentar el uso del transporte público y de los vehículos energéticamente eficientes por parte de los empleados, 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 Industries 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 si las medidas adoptadas están bien definidas, integradas en el sistema tributario y 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 Industries 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 “quien 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.

## Gonvarri

CULTURA ASG



### Ambiental



### Social



### Gobierno

64 Gobierno corporativo

70 Balance

74 Fiscalidad

76 Modelo de cumplimiento

83 Riesgos y oportunidades

89 Transparencia

89 Asociaciones y organizaciones

## Anexos

# Modelo de cumplimiento

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

## Auditoría interna y cumplimiento

El "Modelo de cumplimiento", tiene como objetivo mantener los mecanismos de seguimiento, medición y control de los riesgos identificados. Como parte de este proyecto, en 2018 se constituyó el Comité de Cumplimiento como Órgano Delegado del Consejo de Administración encargado de la aplicación de este Modelo, su actualización y la Gestión del Canal Ético.

El Programa de Cumplimiento está liderado por el área de Auditoría Interna junto con el Comité de Cumplimiento y las distintas áreas de Gonvarri para actualizar y preparar la Normativa Interna aplicable al Modelo. En el Estatuto de Auditoría Interna se definen las funciones, competencia, responsabilidades y principios de actuación de la Dirección de Auditoría Interna y Cumplimiento.

Desde su inicio se hizo una revisión en profundidad del Código Ético y de Conducta, así como de políticas de anticorrupción, riesgos, sanciones comerciales e intercambio de información, todas aprobadas por el 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. Se aprobaron nuevas normas relacionadas 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 y 2023, 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.

Los trabajos de supervisión se centraron en las Sociedades de Iberia, y entendió la revisión de los controles dirigidos a la prevención de delitos penales, así como el establecimiento de recomendaciones y planes de acción en aquellos ámbitos donde se identificaron campos de mejora. Además, continuó con la implantación y supervisión del Modelo de Cumplimiento en el resto de las sociedades extranjeras.

Durante el año 2023 se han realizado numerosas tareas de actualización de la normativa interna del Grupo que compone el Modelo de Cumplimiento, así como actividades de formación y concienciación a empleados. Asimismo, se realizó la formación del Refresco del Código ético y de Conducta con un alcance sobre el conjunto de sociedades de habla hispana, obligatoria para todos los empleados del Grupo.

Respecto a los trabajos de supervisión del Modelo de cumplimiento realizados en 2023, la mayoría se han dirigido a revisar la eficacia de medidas anticorrupción en las distintas sociedades incluidas en el Plan Anual de Auditoría Interna definido y aprobado por la dirección.

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.

## Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social



Gobierno

64 Gobierno corporativo

70 Balance

74 Fiscalidad

76 Modelo de cumplimiento

83 Riesgos y oportunidades

89 Transparencia

89 Asociaciones y organizaciones

Anexos

## Código Ético y Canal Ético 102-16, 102-17, 2-26 Y 2-27

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 Consejo de Administración aprobó el nuevo Código Ético y de Conducta en septiembre de 2017.

En 2023 se ha procedido al lanzamiento de un refresco sobre los contenidos del código ético y de conducta, así como un repaso de los elementos clave que componen el Modelo de Cumplimiento del Grupo.

Junto al Código Ético, se desarrollan normativas internas que detallan y despliegan valores y principios, en cada área de interés. Estas se actualizan y reportan anualmente en las sucesivas memorias de sostenibilidad.

El Comité de Cumplimiento, a través de los Canales Éticos, garantiza recibir y responder a cualquier situación indebida, 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](mailto: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.

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.

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**

 64 **Gobierno corporativo**

 70 **Balance**

 74 **Fiscalidad**

 76 **Modelo de cumplimiento**

 83 **Riesgos y oportunidades**

 89 **Transparencia**

 89 **Asociaciones y organizaciones**
**Anexos**

## Concienciación y formación 412-2 Y 2-25

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)

En el ejercicio 2022, se realizaron formaciones relacionadas con algunas de las políticas del Grupo pertenecientes al modelo de cumplimiento, tales como la 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.

Durante el 2023 se realizaron tareas de actualización de la normativa interna del Grupo relacionada principalmente en relación con:

- La Guía de prevención contra el acoso, incluyendo nueva terminología y ampliando el alcance de esta de acuerdo con las novedades legislativas en dicha materia.
- Actualización del Protocolo Logístico del Grupo, incluyendo aclaraciones y controles adicionales de cara a robustecer nuestro sistema de control en relación con los procesos de carga y estiba del material; y atendiendo a los cambios legislativos relacionados con dicha materia.
- Finalmente, en 2023 se produjo el lanzamiento de la formación del Refresco del Código ético y de Conducta, con el objetivo de reforzar los valores y principios que componen la identidad ética del grupo Gonvarri, así como repasar los elementos claves que componen el Compliance.

Adicionalmente durante el 2023 se formalizaron nuevas políticas enmarcadas dentro del Modelo de Cumplimiento relacionado con las siguientes materias:

- La Política de Derechos Humanos, cuyo objetivo ha sido el de establecer principios y pautas de actuación a través de un proceso de debida diligencia en derechos humanos que permita identificar, prevenir, mitigar y reparar posibles impactos negativos, actuales o potenciales, de la compañía y de sus relaciones comerciales, así como potenciar las consecuencias positivas de sus operaciones.
- Una Política de Condiciones de trabajo cuyo objetivo es el de asegurar que Gonvarri Industries cumple con las regulaciones laborales vigentes en cada uno de los países y centros de trabajo en los que opera, y que promueve un lugar de trabajo que garantiza la seguridad, salud y bienestar de sus empleados. Asimismo, busca establecer un ambiente que fomente la equidad, la diversidad y la inclusión, y que permita el desarrollo profesional de sus colaboradores.

- La Política de Diálogo Social, cuyo objetivo ha sido el de promover y mantener un diálogo social efectivo y transparente en Gonvarri Industries, donde todas las partes interesadas puedan expresar sus opiniones y propuestas de manera abierta y constructiva. Gonvarri Industries considera el diálogo social esencial para la toma de decisiones informadas y la resolución de conflictos.

Con el objetivo de cubrir la formación en materia de derechos humanos y fraude y corrupción en el ejercicio 2023 se consideran los cursos relativos a Código Ético y de Conducta, con una participación de 347 profesionales y 389 horas (más de 3.900 profesionales lo han completado desde su inicio) y Guía de Prevención del Acoso, con una participación de 360 profesionales y 303 horas (más de 2.550 profesionales lo han completado desde su inicio).

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

### Código Ético\*

Español	<b>54%</b>
Turco	<b>13%</b>
Inglés	<b>8%</b>
Checo	<b>8%</b>
Alemán	<b>7%</b>
Polaco	<b>7%</b>
Portugués	<b>3%</b>

### Guía de Prevención del Acoso\*

Español	<b>70%</b>
Turco	<b>13%</b>
Inglés	<b>9%</b>
Alemán	<b>3%</b>
Portugués	<b>3%</b>
Polaco	<b>2%</b>

\*No se incluye el rango por categoría profesional

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**



**Gobierno**

- 64 Gobierno corporativo
- 70 Balance
- 74 Fiscalidad
- 76 Modelo de cumplimiento
- 83 Riesgos y oportunidades
- 89 Transparencia
- 89 Asociaciones y organizaciones

**Anexos**

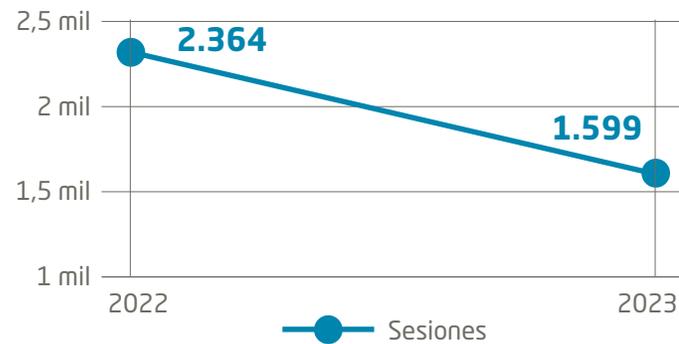
## Denuncias y litigios en curso

2-25, 205-2, 205-3, 406-1, 408-1, 409-1, 206-1, 416-2, 418-1, 307-1, 419-1, 417-2 Y 417-3

El canal ético de Gonvarri Industries 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 1.599 visitas al canal ético, un 32% menos que el año anterior.

### Evolución respecto al año anterior Sesiones/año



### Usuarios y Sesiones

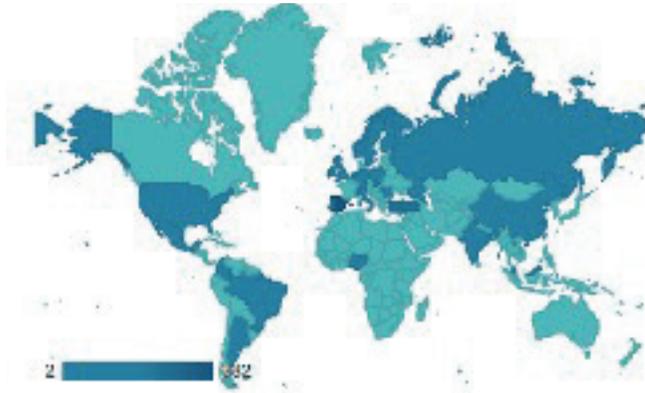
por Total de usuarios, sesiones y usuarios nuevos



Se recibieron visitas de 50 países, aunque la mayoría de los accesos se produjeron desde España (20%), seguida de Turquía (14%), Estados Unidos (8%) y Brasil (7%).

### Orígenes de los accesos

por País y Usuarios (limitado a 10 países)



País	usuarios / país
España	332
Turquía	217
Estados Unidos	125
Brasil	112
Reino Unido	77
México	73
China	72
Colombia	45
Suecia	33
Portugal	30

El canal web fue el preferido de los denunciantes con un 72% del total, seguido por las denuncias directas recibidas por los tramitadores y a través de la dirección mail habilitada, con un 26%. El tiempo que ha estado el canal disponible y en línea (SLA -Service Level Agreement) durante el año 2023 ha sido de un 100%.

### Origen de las denuncias

Canal entrada	Denuncias recibidas 2023	Pendientes de resolución
Call Back	0	0
Web	21	2
Mail	4	0
Entrada manual	4	1
	<b>29</b>	<b>3</b>

En 2023 se han recibido veintinueve denuncias en el canal ético de Gonvarri procedentes de España (6), Turquía (19), Colombia (2), China (1) y Brasil (1), estando a la fecha tres pendientes de resolución.

A continuación, se muestra su desglose por tipo:

### Denuncias del canal

Categoría	Actual	%	Pendientes resolución
Acoso	6	21%	0
Fraude y Corrupción	3	10%	1
Gestión de RRHH	17	59%	3
Discriminación	0	-	-
Seguridad y salud	3	10%	0

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**



**Gobierno**

64 Gobierno corporativo

70 Balance

74 Fiscalidad

76 Modelo de cumplimiento

83 Riesgos y oportunidades

89 Transparencia

89 Asociaciones y organizaciones

**Anexos**

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

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 (el procedimiento penal se cerró el 28 de febrero de 2024 dictándose una sentencia de conformidad con el Ministerio Fiscal). El recargo de prestaciones continúa abierto en la vía jurisdiccional); y en el segundo, relativo a una subcontrata, no se han abierto diligencias penales contra la empresa y el recargo de prestaciones en responsabilidad solidaria sigue en tramitación.

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

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

En 2023 se ha producido un accidente grave en una empresa española, donde se han iniciado Diligencias previas penales y el acta de infracción y el recargo de prestaciones contra la empresa han sido recurridos 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.
- Competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.
- Impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios.
- Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.
- Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social, ambiental y económico.
- Incumplimientos relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.
- Incumplimientos relacionados con comunicaciones de marketing.

En cuanto a la Protección de Datos de Carácter Personal en el Ámbito de la Unión Europea en el año 2023 se han recibido **47 consultas** de diversa naturaleza y complejidad siendo resueltas en su totalidad. Este año no se han registrado solicitudes de ejercicio de derechos de interesados. No se registró incidentes de seguridad, que no fueron necesarios 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.

## Modelo de eficiencia

El Plan Estratégico 2019-2021 de Gonvarri Industries proponía reforzar el sistema de mejora continua y de gestión del conocimiento, que es central para la organización, mediante acciones coordinadas por el Sistema de Gestión Integrado (SGI). Este incluye las 5 áreas de Seguridad y Salud, Medio Ambiente, Calidad, SPG/Lean Manufacturing y Procesos Clave, con un doble objetivo:

- Establecer sistemáticas de trabajo robustas que eviten que esta cultura y know-how se disperse o se pierda, y ponerlas a disposición de toda la compañía.
- Asegurar su mejora continua en el futuro, dotando a los profesionales de Gonvarri Industries 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 valor a los productos y servicios de Gonvarri Industries.

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

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**

64 Gobierno corporativo

70 Balance

74 Fiscalidad

76 Modelo de cumplimiento

83 Riesgos y oportunidades

89 Transparencia

89 Asociaciones y organizaciones

**Anexos**

## Mecanismos de Control: la auditoría 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 solo 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).

La auditoría como tal se realiza en una única semana, en la que el equipo auditor revisa 372 ítems (según aplique a cada centro auditado). La valoración, cuantitativa y segmentada en 3 niveles de menor a mayor cumplimiento para cada una de las preguntas, convierte el referencial en una verdadera herramienta de mejoramiento continuo para alcanzar la Excelencia en todos los ámbitos relacionados con la Eficiencia (Seguridad y Salud, Medio Ambiente, Calidad, SPG y Procesos Clave).

Iniciada con equipos de auditores corporativos, actualmente se fomentan las auditorías cruzadas dentro de una misma región, lo que promueve la transversalización de las buenas prácticas y la homogeneización de los modos operativos.

La utilización masiva de nuevas tecnologías y herramientas (Teams, O365, Smart Glasses) ayuda a la realización de la auditoría y evita viajes innecesarios.

Para 2023 se ha revisado el referencial SGI, reduciendo el número de preguntas, centrandose 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 auditoría.

## 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 Industries.

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 manera proactiva y autónoma, pero también de manera 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 Industries. 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.) organizadas 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.

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**

64 Gobierno corporativo

70 Balance

74 Fiscalidad

76 Modelo de cumplimiento

83 Riesgos y oportunidades

89 Transparencia

89 Asociaciones y organizaciones

**Anexos**

## 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 aproximadamente 150 profesionales de Gonvarri Industries que mejor conocen el negocio, con representantes de todos los países, compañías y funciones de la organización. El año 2023 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:

- KP01 Compra de Acero
- KP02 Gestión de Ofertas
- KP03 Gestión de la Chatarra
- KP04 Gestión del Stock
- KP05 Marco de Relación con el Cliente
- KP06 Flujos de Aprobación
- KP08 Gestión del Riesgo Comercial
- KP10 Brownfields
- KP11 Greenfields
- KP12 Desarrollo de Personas
- 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 Execution System) por el que se está cambiando completamente el control de las operaciones y la interfaz con los trabajadores.

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) como el soporte en smartphone y tableta han sido testados en 8 compañías, obteniéndose los siguientes resultados:

- 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).
- Motivación para los supervisores.
- 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.

## Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social



Gobierno

64 Gobierno corporativo

70 Balance

74 Fiscalidad

76 Modelo de cumplimiento

83 Riesgos y oportunidades

89 Transparencia

89 Asociaciones y organizaciones

Anexos

# Riesgos y oportunidades

## Gestión del riesgo

Gonvarri Industries, se encuentra sometido a 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 tiene mecanismos y sistemas de detección, valoración y gestión de riesgos dentro de sus 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 con 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 se inició su diseño. Se identificaron y valoraron los riesgos relacionados con la actividad de Gonvarri Industries, 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, aprobada por los miembros del órgano de gobierno de la compañía.

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 Industries.

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, incluyendo los miembros del órgano de gobierno de la compañía. 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.) y 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 los miembros del órgano de gobierno de Gonvarri Industries 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 implantó un sistema de “Auditoría Continua” realizado de forma remota, y gestionado a través de distintas herramientas:

- 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 detección 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 2023 se han realizado más de 400 peticiones a las distintas plantas del Grupo (215 peticiones en el 2022). El 98% de las peticiones realizadas fueron gestionadas y cerradas al cierre de ejercicio. A través del sistema de auditoría continua se iniciaron numerosas acciones e implantaron mejoras en los distintos procesos de negocio para mitigar riesgos de distinta índole.

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**

64 Gobierno corporativo

70 Balance

74 Fiscalidad

76 Modelo de cumplimiento

83 Riesgos y oportunidades

89 Transparencia

89 Asociaciones y organizaciones

**Anexos**

## Principales riesgos en 2023

### 1 Riesgos estratégicos y del entorno

Se han evaluado las potenciales variaciones en las directrices estratégicas del Grupo y en las circunstancias de los países donde tiene presencia, incluyendo aspectos como alteraciones políticas, cambios normativos, y fluctuaciones monetarias, todo ello bajo la lente del año 2023. Para contrarrestar estos factores, se han aplicado análisis de riesgo tanto a nivel nacional como global, empleando la "Metodología de Análisis de Viabilidad y Desarrollo" y Due Diligences de terceros.

La estrategia de diversificación, tanto geográfica como en términos de negocio, junto con políticas rigurosas de cumplimiento, inversiones en innovación, coberturas financieras de divisas, y seguros, ha sido clave para minimizar estos riesgos. En 2022, se enfatizó en adherirse a las regulaciones de programas de sanciones, que restringen transacciones comerciales con ciertos países, territorios, organizaciones, personas o entidades. Esto fue particularmente relevante debido a las sanciones impuestas por la UE tras el conflicto en Ucrania, una tendencia que se ha mantenido a lo largo de 2023.

En este contexto, el Grupo ha dispuesto herramientas actualizadas para la identificación y gestión eficaz de riesgos relacionados con estas materias, alineándose con la Política Corporativa sobre sanciones comerciales. En 2023, se han hecho múltiples análisis y revisiones con terceros para gestionar adecuadamente estos riesgos.

Además, se han identificado oportunidades emergentes de este escenario, como el impacto positivo en la economía local, que incluye la generación de nuevas oportunidades de negocio, empleo e incremento en la recaudación fiscal.

### 2 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.

Así, monitorizan 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 9001, 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.

### 3 Riesgos Financieros

Se consideran principalmente:

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

En el plano financiero, se mantiene una constante vigilancia sobre los niveles de financiación del mercado, ajustando los costos de las líneas de financiación bilaterales con diversas entidades financieras. Este enfoque garantiza no solo una adecuada disponibilidad de financiación, sino que también permite minimizar los costos asociados, incluso frente a aumentos en los tipos de interés a nivel nacional e internacional. En 2023, la eficacia de estas estrategias se reflejó en una ratio DFN/EBITDA de 0,89 veces, evidenciando un control estricto del endeudamiento y una salud financiera sólida. Los plazos de financiación se han extendido de tal manera que la amortización de las deudas está razonablemente alineada con el flujo de caja generado por los proyectos financiados.

Estos riesgos y sus respectivas estrategias de mitigación se detallan en el Informe de Cuentas Anuales. Para su mitigación, se simulan distintos escenarios considerando la refinanciación, renovación de las posiciones actuales, la financiación alternativa y su cobertura a través de diversos instrumentos y políticas alineadas con el riesgo determinado.

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

Respecto a la financiación de proyectos, no se ha requerido en ningún contrato realizado en 2023 el cumplimiento con los Principios de Ecuador (412-3).

**Gonvarri**

CULTURA ASG

**Ambiental****Social****Gobierno**64 **Gobierno corporativo**70 **Balance**74 **Fiscalidad**76 **Modelo de cumplimiento**83 **Riesgos y oportunidades**89 **Transparencia**89 **Asociaciones y organizaciones****Anexos**

## 4 Riesgos Fiscales

Los riesgos fiscales se identifican principalmente como aquellos relacionados con el incumplimiento de las obligaciones tributarias y la interacción con las Autoridades Fiscales en los distintos países donde opera el Grupo Gonvarri Industries. Estos riesgos están detalladamente expuestos en el Informe de Cuentas Anuales.

La estrategia Fiscal del Grupo se enfoca en garantizar la adherencia a las leyes tributarias vigentes y en asegurar una gestión coordinada entre las entidades que forman parte del Grupo. Este enfoque busca prevenir cualquier riesgo o ineficiencia fiscal que pudiera surgir durante la toma de decisiones comerciales.

En cuanto a la reducción de estos riesgos, la Política Corporativa de Gestión de Riesgos Fiscales junto con el Manual de Precios de Transferencia, definen las directrices para su control. Cada año se revisa y actualiza el mapa de riesgos fiscales, evaluando la severidad de cada riesgo y estableciendo controles adecuados para su mitigación.

Además, la prevención de riesgos fiscales contribuye significativamente al control eficaz de la generación de valor en los países donde tiene presencia el Grupo. La gestión eficiente de estos riesgos, junto con la gobernanza fiscal, se aborda más detalladamente en la sección previa dedicada a la Fiscalidad.

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

**205-1 Y 205-2**

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 cada año se forma en cada aspecto clave. Para cualquier incidencia, están establecidos los canales de consulta y mecanismos de denuncia.

En 2023, la detección y mitigación del fraude y la corrupción continuaron siendo foco principal del Grupo, destacándose por una revisión exhaustiva de las medidas anticorrupción en todas las localizaciones, conforme al Plan Supervisor del Modelo y alineándose con los objetivos del Plan Anual de Auditoría. Este esfuerzo se construyó sobre las numerosas acciones emprendidas en 2022 por el departamento de Auditoría Interna y Cumplimiento, que incluyeron la evaluación de controles dentro del "Programa de Cumplimiento" y la gestión de denuncias, apoyándose en la identificación de eventos a través del sistema de "Auditoría Continua".

Como parte de estos trabajos se encuentran la revisión de diversos aspectos de negocio relacionados con la verificación de medidas efectivas contra la corrupción y el fraude en la organización, tales como:

- La revisión de las operaciones de compras y procesos de pago a terceros;
- Una revisión de los flujos de aprobación de pedidos y gestión de estos;
- La revisión de documentación identificativa de terceros y procedimientos de gestión;
- Revisión de los procedimientos de selección y homologación de terceros;
- Revisión de datos maestros de proveedores; procedimientos de aprobación para la gestión y modificación de cuentas bancarias de proveedores;
- Una revisión masiva de registros contables, identificación de operaciones duplicadas, etc;
- Identificación y evaluación de posibles conflictos de interés y realización de conflict check;
- Revisión de procedimientos de aprobación de ciertas operaciones sensibles, gestión de regalos e invitaciones;
- Gestión de las donaciones y patrocinio y procedimientos de aprobación;
- Una revisión de procedimientos de relación con funcionarios públicos y protocolos de gestión;
- Revisión y seguimiento de formaciones en materia de compliance, y específicamente en lo que se refiere a la formación en materia de fraude y corrupción.

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**



**Gobierno**

- 64 Gobierno corporativo
- 70 Balance
- 74 Fiscalidad
- 76 Modelo de cumplimiento
- 83 Riesgos y oportunidades
- 89 Transparencia
- 89 Asociaciones y organizaciones

**Anexos**

La revisión de los aspectos arriba indicados se ha centrado en el 2023 especialmente en las divisiones de GMS, GMH y otras sociedades del perímetro Iberia, con distintos alcances en cada una de las sociedades de acuerdo con el Plan anual.

Además, en el 2023 se lanzó una formación de refresco sobre los contenidos de nuestro código ético y se actualiza la normativa enmarcada dentro del Programa de cumplimiento. Asimismo, se han creado nuevas políticas y procedimientos corporativos con el objeto de robustecer nuestro sistema de control en materia de compliance.

Con el objetivo de cubrir la formación en materia de derechos humanos y fraude y corrupción en el ejercicio 2023 se consideran los cursos relativos a Código Ético y de Conducta, con una participación de 347 profesionales y 153 horas (más de 3.900 profesionales lo han completado desde su inicio) y Guía de Prevención del Acoso, con una participación de 360 profesionales y 303 horas (más de 2.550 profesionales lo han completado desde su inicio).

Finalmente se han tramitado y gestionado denuncias recibidas por los canales habilitados en materia de fraude y corrupción. La gestión y resolución de estas derivaron en incidentes catalogados de "fraude menor", no teniendo impacto significativo en ninguno de los casos analizados.

Además, en los trabajos de revisión realizados por el área de auditoría interna se ve la verificación de controles para prevenir cualquier práctica anticompetitiva y la identificación de eventos que pudieran conllevar riesgos en dicha materia.

Durante el año 2023 no se han recibido denuncias asociadas a la comunicación de irregularidades o prácticas consideradas anticompetitivas.

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.

## 6 Riesgos relacionados con el cumplimiento normativo

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

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

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.

En la revisión del Programa de Cumplimiento realizado por Auditoría Interna y Cumplimiento, se verifican esos mecanismos de control en cada ámbito de responsabilidad.

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

## 7 Riesgos en materia de derechos humanos

Actualmente, la sociedad está cada vez más concienciada sobre 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.

En 2023, en el marco de las auditorías realizadas del Modelo de Cumplimiento, se incluyó la revisión de controles relacionados con la gestión de recursos humanos, evaluando la efectividad de los controles y los riesgos asociados a la gestión de personal.

Asimismo, durante el 2023 se han gestionado 29 denuncias recibidas a través del Canal Ético, relacionadas con situaciones de fraude y corrupción, 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 Industries 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.

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**

- 64 Gobierno corporativo
- 70 Balance
- 74 Fiscalidad
- 76 Modelo de cumplimiento
- 83 Riesgos y oportunidades
- 89 Transparencia
- 89 Asociaciones y organizaciones

**Anexos**

## 8 Riesgos de seguridad informática, procesos y protección de datos

En 2023, el departamento de IT de Gonvarri ha potenciado notablemente sus iniciativas frente a los retos de 2022, manteniendo un equilibrio entre innovación digital y la operatividad de los sistemas y procesos existentes. Esta evolución implica una integración más profunda del análisis de riesgos desde el diseño de cada cambio, con un catálogo actualizado de amenazas y un enfoque constante en la mejora continua y la excelencia operativa.

Para la protección de la privacidad de la información y la seguridad de los datos de clientes y proveedores, se han establecido políticas y mecanismos robustos, siguiendo estándares internacionales como ISO27001, CISA y NIST. Además, se ha dado un impulso significativo a la formación y capacitación de los profesionales en seguridad de la información, incrementando la frecuencia de los cursos sobre Phishing Ético a una periodicidad trimestral en 2023, en respuesta al aumento de ataques, tras el éxito del 85% de participación en el curso de la plataforma Academy en 2022. En 2023 han participado 1203 empleados con un total de horas de 541 en los cursos de Seguridad de la Información de la plataforma.

Estas medidas han contribuido a agilizar las auditorías y satisfacer con eficiencia las demandas de información de clientes, proveedores y otros grupos de interés. Como resultado de estos desafíos, se han abierto oportunidades para desarrollar nuevas capacidades en IT, mejorar la productividad y eficiencia, e involucrarse activamente en iniciativas de innovación, particularmente en aquellas asociadas a "Industry 4.0" y la implementación del nuevo sistema MES.

## 9 Riesgos frente al cambio climático

201-2

El panorama actual evidencia la creciente importancia de los riesgos relacionados con aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), como el cambio climático. Es fundamental que estos aspectos se integren en el proceso de toma de decisiones, en la estrategia comercial y en la operativa global de la empresa.

En respuesta a esto, en 2020, se llevó a cabo un análisis corporativo de los riesgos transversales que podrían impactar en el negocio. Este análisis, con la mirada puesta en los próximos dos años, buscó adaptar y especificar estos riesgos a nivel de países e instalaciones. El estándar "Task Force on Climate related Financial Disclosures (TCFD) del Financial Stability Board (FSB)" sirvió de referencia para integrar estos aspectos en el mapa de riesgos global de la compañía.

El Plan Carbon Neutral 2030/50 destaca las oportunidades de mejora identificadas para reducir el impacto ambiental, satisfacer las expectativas de clientes y de la sociedad en general, y fortalecer la posición de Gonvarri Industries en el mercado.

En 2023 se inició el proyecto de evaluación de Riesgos Físicos de Cambio Climático, con la determinación de la exposición a los factores de riesgo físico en todas las fábricas del grupo. El proyecto se extenderá durante el 2024 con el cálculo del impacto asociado en función de los horizontes temporales y escenarios definidos en el proyecto. El objetivo del proyecto es determinar al Valor en Riesgo asociado al impacto del cambio climático en los activos físicos y operaciones de Gonvarri Industries.

Análisis de exposición a riesgos climáticos para todos los activos de Gonvarri Industries en base a:

### Horizontes temporales

- Corto plazo (2030).
- Largo plazo (2050).

### Escenarios climáticos

- RCP2.6: Acuerdo de París.
- RCP2.8: Business as usual.

### Factores de riesgo analizados

- Variaciones de temperatura (max.).
- Variaciones de temperatura (min.).
- Sequía.
- Inundaciones (fluviales).
- Ola de calor.
- Precipitaciones fuertes (lluvia).
- Precipitaciones fuertes (nieve).
- Deshielo del permafrost.
- Tormenta (nieve).
- Incendio forestal.
- Estrés hídrico.

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**



**Gobierno**

64 Gobierno corporativo

70 Balance

74 Fiscalidad

76 Modelo de cumplimiento

83 Riesgos y oportunidades

89 Transparencia

89 Asociaciones y organizaciones

**Anexos**

## Principales riesgos en 2023

En 2023, Gonvarri continúa haciendo frente a los diferentes riesgos derivados de la situación del mercado en los países en los que opera. 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 implementando 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.

Los riesgos **más relevantes** identificados son los siguientes:

- Inestabilidad económica y social general como consecuencia del conflicto armado por la **invasión rusa en Ucrania**, y su enorme impacto social y económico en toda la Unión Europea.
- Impacto geopolítico e impacto en los mercados por la guerra entre **Israel y Gaza** que dio lugar a comienzos en octubre de 2023.
- 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.
- 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.
- Las paradas en la producción de las fábricas del Grupo como consecuencia de bajas de personal no planificadas, provocadas por la COVID19.
- La crisis del Mar Rojo que está incrementando los costes globales de transporte y está generando tensiones en la cadena de suministro en muchas de las localizaciones.
- La volatilidad del precio de las materias primas y, por tanto, en la valoración del stock disponible en las fábricas.
- Enormes subidas de precio en materias primas y recursos como la energía. 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 gobernanza (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, y la necesidad de una rápida adaptación a los cambios producidos en los mercados y los clientes.

Desde marzo de 2022, el conflicto armado iniciado por la invasión de Rusia en Ucrania y otros iniciados a finales del 2023 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.

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**



**Gobierno**

64 Gobierno corporativo

70 Balance

74 Fiscalidad

76 Modelo de cumplimiento

83 Riesgos y oportunidades

89 Transparencia

89 Asociaciones y organizaciones

**Anexos**

# Transparencia

## Transparencia

### Ratings de sostenibilidad

Dentro de su compromiso de transparencia, Gonvarri Industries colabora activamente con dos agencias de ratings de sostenibilidad de prestigio internacional:



**CDP**, agencia líder en la medición del impacto en el cambio climático, ha otorgado a Gonvarri Industries un **B** calificación "B" por su buen desempeño



**EcoVadis** rater de riesgo de sostenibilidad en las cadenas de suministro. Gonvarri participa por segundo año consecutivo en este rating, y en 2024 ha sido reconocido con una **medalla plata**,

# Asociaciones y organizaciones

2-28 Y 415-1

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

Estas iniciativas están enfocadas a diversos ámbitos como el económico, el industrial, el social (ONG y Fundaciones) y empresarial. En el Anexo IV 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 obligado cumplimiento en el Grupo.

**Gonvarri**

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**



**Gobierno**

**Anexos**

- 91 I Informes de Verificación
- 92 II Información cuantitativa
- 110 III Índice de Contenido GRI
- 115 IV Asociaciones y organizaciones
- 116 V Perímetro

# Anexos



# Informes de Verificación

CONTENIDO 2-5



Ernst & Young, S.L.  
C/ Raimundo Fernández Villaverde, 65  
28003 Madrid

Tel: 902 365 456  
Fax: 915 727 238  
ey.com

**Building a better  
working world**

## INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2023 DE GONVARRI CORPORACIÓN FINANCIERA, S.L.

A la Dirección de GONVARRI CORPORACIÓN FINANCIERA, S.L.

### Alcance

De acuerdo con su solicitud, hemos llevado a cabo un encargo de aseguramiento limitado sobre los indicadores de sostenibilidad contenidos en el Anexo "Índice de contenidos GRI" (en adelante, la "Materia objeto de análisis") que se incluye en el Informe "Memoria de Sostenibilidad 2023" de Gonvarri Corporación Financiera, S.L., y sociedades dependientes (en adelante Gonvarri o el Grupo) para el período comprendido entre 1 de enero de 2023 y 31 de diciembre de 2023 (en adelante, el "Informe").

El Informe incluye información adicional que no entra dentro del alcance descrito en el párrafo anterior y sobre la que no hemos realizado ningún procedimiento, por lo que no expresamos ninguna conclusión sobre dicha información.

### Criterios aplicados por Gonvarri

Para preparar el Informe, Gonvarri ha aplicado lo señalado en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (GRI) (en adelante, los criterios) tal y como se detalla en el apartado "Acercas de este informe".

### Responsabilidades de Gonvarri

La Dirección de Gonvarri es responsable de la selección de los criterios, así como de la presentación del Informe de acuerdo con dichos criterios, en todos los aspectos significativos. Esta responsabilidad incluye la implantación y mantenimiento de los controles internos, el mantenimiento de los registros adecuados y la realización de las estimaciones que sean aplicables para la preparación del Informe de Sostenibilidad de forma que ésta esté libre de incorrección material, debida a fraude o a error.

### Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión sobre la presentación del Informe basada en la evidencia que hemos obtenido.

Hemos realizado nuestro trabajo de aseguramiento limitado de acuerdo con la Norma Internacional de Trabajos de Aseguramiento (ISAE, en sus siglas en inglés) 3000 (Revisada) "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB, en sus siglas en inglés) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC, en sus siglas en inglés), y con la Guía de Actuación sobre trabajos de revisión de Informes de Responsabilidad Corporativa emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE), de acuerdo con los términos de nuestra carta de encargo de fecha 15 de enero de 2024. Esta norma requiere que planifiquemos y realicemos el encargo con el fin de expresar una conclusión acerca de si tenemos conocimiento de alguna modificación material que haya que realizar en el Informe para que éste de acuerdo con los criterios, y que emitamos un informe de verificación. La naturaleza, momento de realización y extensión de los procedimientos seleccionados dependen de nuestro juicio, incluyendo una valoración del riesgo de incorrección material, debida a fraude o error.

Consideramos que la evidencia que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para nuestra conclusión de seguridad limitada.

Domicilio Social: Calle de Raimundo Fernández Villaverde, 65, 28003 Madrid - inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 9.364 general, B.130 de la sección 3ª del Libro de Sociedades, folio 68, hoja nº 87.690-1, inscripción 1ª. C.I.F. B-78970506.

A member firm of Ernst & Young Global Limited.

### Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA, por sus siglas en inglés), y tenemos las competencias y la experiencia necesarias para realizar este encargo de aseguramiento.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1 que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

### Procedimientos realizados

En un trabajo de seguridad limitada, los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable. En consecuencia, el grado de seguridad que se obtiene en un encargo de seguridad limitada es sustancialmente menor que el grado de seguridad que se habría obtenido si se hubiera realizado un encargo de seguridad razonable. Nuestros procedimientos fueron diseñados para obtener un grado limitado de seguridad sobre el que basar nuestra conclusión y no proporcionan toda la evidencia que se requeriría para proporcionar un grado razonable de seguridad.

Aunque en la determinación de la naturaleza y extensión de nuestros procedimientos consideramos la eficacia de los controles internos de la Dirección, nuestro trabajo de aseguramiento no fue diseñado para proporcionar aseguramiento sobre los controles internos. Nuestros procedimientos no incluyeron la realización de pruebas de controles ni de procedimientos relativos a verificar la agregación o cálculo de datos dentro de los sistemas de Tecnologías de la Información.

Un trabajo de seguridad limitada consiste en la formulación de preguntas, principalmente a las personas responsables de la preparación de la Materia objeto de análisis y de la información relacionada, y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y otros procedimientos apropiados.

### Nuestros procedimientos han incluido:

- Reuniones con el personal de Gonvarri para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Revisión del contenido la Memoria de Sostenibilidad preparada por Gonvarri, con el siguiente alcance:
  - Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el Informe en función del análisis de materialidad realizado por Gonvarri.



**Building a better  
working world**

- Análisis de los procesos llevados a cabo por Gonvarri para recopilar y validar los datos presentados en el Informe.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el Informe.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el Anexo "Índice de contenidos GRI" y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Gonvarri.

Adicionalmente, hemos llevado a cabo aquellos otros procedimientos que hemos considerado necesarios.

### Conclusión

Sobre la base de los procedimientos aplicados y de la evidencia obtenida, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que los indicadores de sostenibilidad contenidos en el Anexo al Informe "Memoria de Sostenibilidad 2023" denominado "Índice de contenidos GRI" a 31 de diciembre de 2023, no hayan sido preparados, en todos los aspectos significativos, de acuerdo con la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (GRI), que incluye la fiabilidad de los datos, la adecuación de la información presentada y la ausencia de desviaciones y omisiones significativas.

ERNST & YOUNG, S.L.



Alberto Castilla Vida  
3 de abril de 2024

A member firm of Ernst & Young Global Limited.

**ANEXO II**

# Información cuantitativa

## RECURSOS HUMANOS

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

- 91 I Informes de Verificación
- 92 II Información cuantitativa
- 110 III Índice de Contenido GRI
- 115 IV Asociaciones y organizaciones
- 116 V Perímetro

**I.A. PLANTILLA 2023**

	HOMBRES												MUJERES											
	DIRECTOR				MOI				MOD				DIRECTOR				MOI				MOD			
	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
España	0	1	4	17	26	140	277	470	19	103	182	432	0	0	0	6	0	8	7	7	9	45	75	87
Portugal	0	0	0	0	0	10	18	12	0	2	9	20	0	0	0	1	1	0	1	1	1	3	6	10
Argentina	0	0	1	0	12	9	9	1	0	6	14	3	0	0	0	0	3	2	0	0	0	2	5	1
Eslovaquia	0	1	1	2	8	21	40	36	1	7	14	14	0	0	0	1	0	0	1	0	0	5	23	10
Brasil	0	0	1	3	31	97	61	32	7	29	65	32	0	1	0	0	12	1	3	1	6	26	25	13
China	0	0	7	1	30	188	77	12	4	87	81	8	0	3	0	0	0	1	0	0	5	30	28	1
Colombia	0	0	1	0	2	16	31	62	5	31	34	29	0	0	0	0	0	0	0	0	4	23	16	6
Alemania	0	0	0	3	15	53	53	71	20	41	27	66	0	0	0	0	0	3	3	2	13	16	14	20
México	0	0	0	1	9	21	14	6	1	19	18	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	4	1
Polonia	0	0	0	1	5	26	19	6	2	9	20	9	0	0	1	0	0	1	1	1	1	13	11	1
Rusia	0	0	1	1	2	22	16	21	0	10	21	21	0	0	0	0	0	0	0	2	1	10	13	6
RU	0	0	0	8	3	24	31	58	9	10	23	44	0	0	0	0	0	0	0	0	9	10	14	27
Turquía	0	0	1	1	44	65	63	69	12	34	31	8	0	0	0	0	0	4	2	0	0	18	3	1
EE.UU.	0	0	1	1	1	22	11	3	0	6	7	5	0	0	0	0	0	0	4	0	0	3	4	1
Suecia	0	0	0	1	0	11	15	20	5	13	22	26	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	4	10
Rumania	0	0	0	0	15	52	45	99	-1	17	29	30	0	0	0	0	1	2	3	6	2	18	25	13
Noruega	0	0	1	2	1	0	0	3	0	3	2	8	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1
Países Bajos	0	0	0	1	0	0	5	2	0	4	5	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	6
Hungría	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Finlandia	0	0	0	1	1	3	1	9	0	3	8	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	7
Dinamarca	0	0	0	1	0	0	1	3	0	0	2	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Rep. Checa	0	0	1	0	23	22	21	48	4	10	12	14	0	2	0	0	0	0	5	0	1	7	11	9
Bélgica	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Francia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Suiza	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	8	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>48</b>	<b>228</b>	<b>802</b>	<b>808</b>	<b>1.043</b>	<b>89</b>	<b>445</b>	<b>643</b>	<b>812</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>53</b>	<b>247</b>	<b>289</b>	<b>238</b>

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

91 I Informes de Verificación

92 II Información cuantitativa

110 III Índice de Contenido GRI

 115 IV Asociaciones  
y organizaciones

116 V Perímetro

**I.B. PLANTILLA 2022**

	HOMBRES												MUJERES											
	DIRECTOR				MANDO INTERMEDIO				PERSONAL DE PLANTA				DIRECTOR				MANDO INTERMEDIO				PERSONAL DE PLANTA			
	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46
Alemania	0	1	4	5	0	5	13	22	29	82	63	116	0	1	0	0	1	0	3	3	12	14	16	19
Argentina	0	0	1	0	0	2	5	4	10	9	15	1	0	0	1	0	1	3	1	2	0	4	0	
Bélgica	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
Brasil	0	0	1	3	0	4	18	10	51	146	107	49	0	1	0	0	0	3	4	3	17	23	27	7
China	0	3	17	3	0	8	22	1	23	224	107	15	0	1	2	1	0	2	9	1	1	33	17	0
Colombia	0	1	5	2	0	4	11	9	5	33	46	93	0	1	3	3	0	3	3	2	5	15	10	2
Dinamarca	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	1	7	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	
España	0	1	21	63	1	14	64	139	33	192	352	748	0	2	3	6	1	5	9	19	4	34	62	64
EEUU	0	0	0	7	0	8	11	4	1	22	8	0	0	0	0	1	0	2	4	0	0	0	4	0
Eslovaquia	0	0	0	4	0	0	5	7	11	26	46	46	0	0	0	2	0	1	2	1	1	3	23	5
Finlandia	0	1	0	0	0	1	3	3	2	3	7	14	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	6	
Holanda	0	0	0	2	0	0	0	2	0	4	8	11	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	
Hungría	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
México	0	0	0	1	0	7	6	3	6	42	20	11	0	0	0	0	0	0	4	1	0	7	1	0
Noruega	0	1	0	2	0	0	0	5	1	2	3	7	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
Polonia	0	0	0	1	0	0	5	2	7	34	29	11	0	0	1	0	0	2	0	0	10	11	3	
Portugal	0	0	0	0	0	0	4	6	2	13	23	23	0	0	0	1	0	0	2	2	1	2	5	9
Reino Unido	0	0	0	8	0	1	2	14	7	33	60	91	0	0	1	3	0	0	2	0	5	7	14	26
Rep. Checa	0	0	2	2	0	2	6	2	29	34	26	51	0	0	0	1	0	0	1	1	2	14	10	5
Rumanía	0	0	1	3	0	9	12	5	20	73	63	126	0	0	0	1	0	5	3	2	3	21	29	11
Rusia	0	1	2	0	1	4	15	8	5	29	26	24	0	0	1	1	0	5	11	3	0	5	3	1
Suecia	0	1	0	3	0	1	3	7	3	13	18	38	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	4	6
Suiza	0	0	0	2	1	1	2	4	2	1	3	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0
Turquía	0	0	9	5	0	5	10	1	35	84	80	70	0	1	1	0	0	2	0	0	1	12	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>64</b>	<b>119</b>	<b>3</b>	<b>76</b>	<b>217</b>	<b>261</b>	<b>283</b>	<b>1.100</b>	<b>1.118</b>	<b>1.555</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>63</b>	<b>44</b>	<b>55</b>	<b>203</b>	<b>245</b>	<b>173</b>

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

- 91 I Informes de Verificación
- 92 II Información cuantitativa
- 110 III Índice de Contenido GRI
- 115 IV Asociaciones y organizaciones
- 116 V Perímetro

## RECURSOS HUMANOS

II. PERSONAL EXTERNO 2023				
	SUNCONTRATA		ETT	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
España	91	0	189	15
Portugal	3	0	10	3
Argentina	0	0	0	0
Eslovaquia	25	0	0	0
Brasil	0	0	2	0
China	0	0	245	2
Colombia	0	0	88	7
Alemania	0	0	12	3
México	4	0	12	2
Polonia	0	0	0	0
Rusia	5	0	6	0
Reino Unido	3	0	7	0
Turquía	0	0	0	0
EE.UU.	0	0	2	1
Suecia	0	0	0	0
Rumania	0	0	0	0
Noruega	0	0	0	0
Países Bajos	0	0	0	0
Hungría	0	0	0	0
Finlandia	0	0	0	0
Dinamarca	0	0	0	0
Rep. Checa	0	0	15	0
Bélgica	0	0	0	0
Francia	0	0	0	0
Suiza	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>0</b>	<b>589</b>	<b>33</b>

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social



Gobierno

Anexos

- 91 I Informes de Verificación
- 92 II Información cuantitativa
- 110 III Índice de Contenido GRI
- 115 IV Asociaciones y organizaciones
- 116 V Perímetro

		III.A. CONTRATACIONES 2023																							
		HOMBRES									MUJERES														
		DIRECTOR			MOI			MOD			DIRECTOR			MOI			MOD								
		18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46				
Alemania		0	0	0	0	6	6	3	1	2	2	8	2	0	0	0	0	3	2	1	0	0	0	2	1
Argentina		0	0	1	0	0	3	4	0	4	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0
Bélgica		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Brasil		0	0	0	0	5	6	4	4	12	7	5	0	0	0	0	0	15	6	2	0	7	2	1	0
China		0	0	0	1	0	1	5	0	23	80	47	1	0	1	0	0	0	0	0	0	5	0	1	0
Colombia		0	0	0	0	6	10	3	1	2	8	6	1	0	0	1	0	1	7	4	0	0	0	0	0
Dinamarca		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
España		0	0	2	0	8	24	13	11	15	29	25	18	0	0	0	0	5	16	10	1	0	3	5	1
EE.UU.		0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	2	0
Eslovaquia		0	0	0	0	1	1	0	0	4	5	8	5	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Finlandia		0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Holanda		0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	2
Hungría		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
México		0	0	0	0	0	4	2	0	3	3	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Noruega		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Polonia		0	0	0	0	0	1	0	0	2	5	5	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
Portugal		0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Reino Unido		0	0	0	1	3	0	0	0	3	4	5	3	0	2	0	0	4	1	1	1	0	1	0	0
Rep. Checa		0	0	0	0	1	1	0	2	22	5	6	8	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
Rumanía		0	0	0	0	2	1	3	2	13	9	6	7	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0
Rusia		0	0	0	0	0	2	5	2	2	7	6	5	0	0	0	0	1	2	0	1	0	0	0	1
Suecia		0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Suiza		0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Turquía		0	0	0	1	5	22	6	1	58	78	41	39	0	0	1	0	0	11	2	1	0	4	0	1
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>37</b>	<b>82</b>	<b>51</b>	<b>27</b>	<b>165</b>	<b>250</b>	<b>180</b>	<b>93</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>53</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>7</b>

		III.B. CONTRATACIONES 2022																							
		HOMBRES									MUJERES														
		DIRECTOR			MANDO INTERMEDIO			PERSONAL DE PLANTA			DIRECTOR			MANDO INTERMEDIO			PERSONAL DE PLANTA								
		18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46				
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
Hungría		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
Noruega		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
Reino Unido		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
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>191</b>	<b>292</b>	<b>204</b>	<b>116</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>41</b>	<b>49</b>	<b>17</b>

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social



Gobierno

Anexos

- 91 I Informes de Verificación
- 92 II Información cuantitativa
- 110 III Índice de Contenido GRI
- 115 IV Asociaciones y organizaciones
- 116 V Perímetro

III B. SALIDAS HOMBRES 2023

	DESPIDO												OTRAS CAUSAS											
	DIRECTOR				MOI				MOD				DIRECTOR				MOI				MOD			
	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	2	0	0	0	5	3	1	2	0	0	0	2	0	0	0	1	0	4	0	11
Argentina	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0
Bélgica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Brasil	0	0	0	0	0	2	5	2	9	17	11	4	0	0	0	0	6	0	3	2	10	2	1	1
China	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	7	0	0	0	0	0	0	0	4	0	10	34	23	1
Colombia	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	1	4	3	3	4	0	2	0	11
Dinamarca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
España	0	0	0	1	0	1	3	0	4	4	6	6	0	0	1	0	6	8	5	9	2	13	17	24
EEUU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Eslovaquia	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	2	0	0	1	1	0	0	0	1	5	3	7	5
Finlandia	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Holanda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3
Hungría	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
México	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	1	5	1	2
Noruega	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Polonia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	2
Portugal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	1	0	1	0
R.U.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	3	0	1	1	0	0	2	4	8
Rep. Checa	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	2	3	0	0	0	0	1	5	2	2	12	5	1	4
Rumanía	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	3	2	0	0	0	0	2	4	1	1	8	8	10	20
Rusia	0	0	1	0	0	5	2	0	2	6	5	3	0	0	1	0	0	2	3	2	0	2	5	0
Suecia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Suiza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Turquía	0	0	0	1	0	4	3	1	6	10	8	6	0	0	1	0	0	18	13	2	39	52	35	36
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>37</b>	<b>52</b>	<b>43</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>43</b>	<b>40</b>	<b>25</b>	<b>92</b>	<b>134</b>	<b>106</b>	<b>130</b>

III B. SALIDAS HOMBRES 2022

	DESPIDO												OTRAS CAUSAS																			
	DIRECTOR				MANDO INTERMEDIO				PERSONAL DE PLANTA				DIRECTOR				MANDO INTERMEDIO				PERSONAL DE PLANTA											
	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46								
Alemania	0	0	1	0	0	0	1	0	5	3	6	3	0	0	0	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	0	0	0	1	0	0	0	0					
Bélgica	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					
Brasil	0	0	0	0	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	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	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	0	0	0	0				
España	0	0	1	0	0	1	0	3	4	4	6	6	0	0	1	0	2	3	3	7	6	0	0	1	4	7	17	22	35			
EEUU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	9	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Eslovaquia	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	1	0	1	2	0	3	0	0	0	0	0	1	0	4	3	3	3	0				
Finlandia	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Holanda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0			
Hungría	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
México	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	7	0	0	0			
Noruega	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		
Polonia	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	1	0		
Portugal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	2	1	0			
R.U.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	8	0	0	1	0	0	0	0	1	4	3	4	0			
Rep. Checa	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	2	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	5	11	2	5	0			
Rumanía	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	16	23	22	21			
Rusia	0	0	1	0	0	5	2	0	2	6	5	3	0	0	1	0	0	2	3	2	0	2	5	0	3	5	8	2	0			
Suecia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0			
Suiza	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		
Turquía	0	0	0	1	0	4	3	1	6	10	8	6	0	0	1	0	6	10	10	8	0	3	3	4	0	0	0	0	51	49	28	11
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>37</b>	<b>68</b>	<b>57</b>	<b>47</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>111</b>	<b>181</b>	<b>140</b>	<b>110</b>								

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social



Gobierno

Anexos

- 91 I Informes de Verificación
- 92 II Información cuantitativa
- 110 III Índice de Contenido GRI
- 115 IV Asociaciones y organizaciones
- 116 V Perímetro

III C. SALIDAS MUJERES 2023

	DESPIDO												OTRAS CAUSAS														
	DIRECTOR				MOI				MOD				DIRECTOR				MOI				MOD						
	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46			
Alemania	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	2	2
Argentina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bélgica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Brasil	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	4	4	0
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0
Colombia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	2	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	0	0	0
España	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	4	4
EEUU	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
Eslovaquia	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	
Finlandia	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
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	0	0	0
Hungría	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
México	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
Noruega	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0
Portugal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R.U.	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
Rep. Checa	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	0	0
Rumanía	0	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
Rusia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Suecia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Suiza	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	0	0
Turquía	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
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	

III C. SALIDAS MUJERES 2022

	DESPIDO												OTRAS CAUSAS														
	DIRECTOR				MANDO INTERMEDIO				PERSONAL DE PLANTA				DIRECTOR				MANDO INTERMEDIO				PERSONAL DE PLANTA						
	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46			
Alemania	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Argentina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bélgica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Brasil	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	9	5	3	0	4
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Colombia	0	0	3	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0
Dinamarca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
España	0	0	0	0	1	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0
EEUU	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
Eslovaquia	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
Finlandia	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
Holanda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hungría	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
México	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
Noruega	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Polonia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Portugal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R.U.	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
Rep. Checa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Rumanía	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	1	0
Rusia	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0
Suecia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Suiza	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
Turquía	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
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

91 I Informes de Verificación

92 II Información cuantitativa

110 III Índice de Contenido GRI

115 IV Asociaciones y organizaciones

116 V Perímetro

## RECURSOS HUMANOS

**VI.A. PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO 2023**

	TIPO DE CONTRATO					
	INDEFINIDO		TEMPORAL		PRACTICE	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Alemania	1.641	236	26	8	4	0
Argentina	65	20	6	4	0	0
Bélgica	55	13	0	0	0	0
Brasil	124	31	22	8	0	0
China	358	88	0	0	0	0
Colombia	5	0	490	68	0	0
Dinamarca	207	48	1	0	3	1
España	253	57	82	9	14	5
EEUU	97	13	0	0	0	0
Eslovaquia	78	25	19	5	0	0
Finlandia	115	31	0	1	0	0
Holanda	189	59	21	1	0	0
Hungría	328	28	0	0	0	0
México	57	12	0	0	0	0
Noruega	112	21	0	0	0	0
Polonia	262	67	24	3	0	0
Portugal	20	5	0	0	0	0
R. Unido	22	5	2	4	0	0
Rep. Checa	6	3	0	0	0	0
Rumanía	35	9	0	0	0	0
Rusia	13	4	0	0	0	0
Suecia	125	31	29	4	1	0
Suiza	8	1	0	0	0	0
Suiza	1	0	0	0	0	0
Turquía	15	4	6	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4.191</b>	<b>811</b>	<b>728</b>	<b>115</b>	<b>22</b>	<b>6</b>

**VI.B. PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO 2022**

	TIPO DE CONTRATO					
	INDEFINIDO		TEMPORAL		PRACTICE	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Alemania	261	54	66	8	13	6
Argentina	47	12	0	0	0	0
Bélgica	8	1	0	0	0	0
Brasil	384	76	2	0	3	9
China	391	64	32	3	0	0
Colombia	198	47	8	0	3	0
Dinamarca	12	4	0	0	0	0
España	1.586	200	38	8	4	1
EEUU	61	11	0	0	0	0
Eslovaquia	100	27	45	11	0	0
Finlandia	34	9	0	0	0	0
Holanda	23	3	4	1	0	0
Hungría	7	3	0	0	0	0
México	96	13	0	0	0	0
Noruega	21	3	0	1	0	0
Polonia	79	22	10	5	0	0
Portugal	64	20	7	2	0	0
Reino Unido	199	56	17	2	0	0
Rep. Checa	142	29	11	5	1	0
Rumanía	277	71	35	4	0	0
Rusia	115	28	0	2	0	0
Suecia	87	14	0	0	0	0
Suiza	14	3	2	0	0	0
Turquía	299	18	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4.505</b>	<b>788</b>	<b>277</b>	<b>52</b>	<b>24</b>	<b>16</b>

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

- 91 I Informes de Verificación
- 92 II Información cuantitativa
- 110 III Índice de Contenido GRI
- 115 IV Asociaciones y organizaciones
- 116 V Perímetro

**VII.A. FORMACIÓN POR GÉNERO Y CATEGORÍA 2023**

	HOMBRES			MUJERES		
	DIRECTOR	MOI	MOD	DIRECTOR	MOI	MOD
Alemania	950	5.643	5.272	467	1.543	767
Argentina	245	933	722	49	343	115
Bélgica	0	0	0	0	0	0
Brasil	237	5.048	4.556	146	2.308	189
China	408	1.090	6.020	136	336	791
Colombia	987	10.795	3.297	130	5.399	0
Dinamarca	0	6	29	0	6	12
España	764	14.883	42.411	138	6.574	3.819
EEUU	580	2.125	4.750	232	580	696
Eslovaquia	130	348	2.194	0	300	8
Finlandia	27	131	77	38	76	0
Holanda	190	192	194	0	8	0
Hungría	0	0	0	0	0	0
México	67	3.161	3.592	64	811	0
Noruega	0	0	71	0	0	8
Polonia	2	3.650	7.168	66	2.560	284
Portugal	0	466	473	2	624	55
Reino Unido	812	240	3.114	1.027	311	154
Rep. Checa	91	299	1.010	90	156	38
Rumanía	371	951	3.156	184	1.078	460
Rusia	154	1.375	3.661	152	1.188	50
Suecia	12	47	423	6	16	169
Suiza	40	93	9	0	84	0
Turquía	0	417	6.799	0	0	0
<b>Total</b>	<b>6.066</b>	<b>51.892</b>	<b>98.997</b>	<b>2.925</b>	<b>24.300</b>	<b>7.613</b>

**VII.B. FORMACIÓN POR GÉNERO Y CATEGORÍA 2022**

	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
<b>Total</b>	<b>3.794</b>	<b>24.035</b>	<b>115.529</b>	<b>1.576</b>	<b>6.273</b>	<b>20.153</b>

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

- 91 I Informes de Verificación
- 92 II Información cuantitativa
- 110 III Índice de Contenido GRI
- 115 IV Asociaciones y organizaciones
- 116 V Perímetro

**RECURSOS HUMANOS**
**VIII.A. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN PLANTA 2023**

	MOI		MOD		TOTAL
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
Argentina	24	8	31	5	68
Brasil	134	72	211	4	421
China	0	0	0	0	0
Colombia	81	39	113	0	233
España	203	61	449	18	731
EEUU	21	7	38	6	72
Eslovaquia	37	36	105	1	179
Finlandia	0	0	0	0	0
Holanda	0	0	0	0	0
Hungría	0	0	0	0	0
México	9	4	0	0	13
Polonia	30	23	50	2	105
Portugal	30	19	40	3	92
Reino Unido	0	0	0	0	0
Rep. Checa	0	0	0	0	0
Rumanía	86	61	200	12	359
Rusia	19	12	15	1	47
<b>Total</b>	<b>677</b>	<b>343</b>	<b>1.281</b>	<b>52</b>	<b>2.353</b>

**VIII.B. Evaluación Fábricas 2022**

	Mando intermedio		Personal de planta		TOTAL
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
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
Hungría	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
Rusia	8	4	27	9	48
<b>Total</b>	<b>331</b>	<b>87</b>	<b>1.905</b>	<b>339</b>	<b>2.662</b>

**VIII.A. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO CORPORATIVO 2023**

	MUJERES	HOMBRES
Argentina	0	4
Brasil	9	25
Colombia	0	0
Rep. Checa	0	1
Alemania	1	3
México	4	9
Holanda	0	1
Polonia	3	6
Portugal	3	3
Rumanía	0	1
Eslovaquia	0	1
España	45	136
Suecia	1	0
Turquía	0	0
Reino Unido	2	6
EE.UU.	1	3
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>199</b>

**VIII.B. Evaluación del desempeño corporativo**

	HOMBRES	MUJERES	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
EEUU	1	0	1
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>49</b>	<b>226</b>

**IX. PERMISOS PARENTALES**

	2023	2022
Baja paterna	119	118
Continúan compañía	112	76
Baja materna	35	33
Continúan en la compañía	30	24

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

91 I Informes de Verificación

92 II Información cuantitativa

110 III Índice de Contenido GRI

115 IV Asociaciones y organizaciones

116 V Perímetro

**MEDIOAMBIENTE**

	X.A. MATERIALES 2023				
	Acero	Aluminio	Zinc y óxido de zinc	Ácido Clorhídrico	Otros*
Alemania	337.620	28.657	-	0	10
Argentina	56.191	-	-	0	1
Brasil	628.497	-	-	2.895	19.228
China	391.517	35.489	-	0	0
Colombia	20.510	-	661	173	35
España	1.977.784	19.795	4.173	11.469	107
EEUU	80.524	32.113	-	0	0
Eslovaquia	325.196	32.054	-	0	0
México	270.877	4.844	-	0	2
Polonia	203.414	317	-	0	20
Portugal	184.547	213	-	0	0
Reino Unido	227.927	23.023	-	0	0
Rep. Checa	4.012	-	-	0	0
Rumanía	18.438	-	-	0	197
Rusia	54.471	-	-	0	90
Suecia	42.211	-	-	0	11
Turquía	2.961	-	1.894	569	0
<b>TOTAL</b>	<b>4.826.697</b>	<b>176.506</b>	<b>6.728</b>	<b>15.107</b>	<b>19.701</b>

	X.A. MATERIALES 2022				
	Acero	Aluminio	Zinc y óxido de zinc	Ácido Clorhídrico	Otros*
	297.942	16.448	-	0	25
	47.657	-	-	0	2
	583.698	-	-	2.726	0
	251.404	23.838	-	0	0
	20.283	-	834	187	57
	1.762.816	17.044	3.783	13.083	98
	76.078	30.156	-	0	0
	295.012	20.959	-	0	0
	219.287	6.803	-	0	2
	166.299	243	-	0	0
	168.251	136	-	0	0
	212.614	14.777	-	0	0
	4.536	-	-	0	0
	16.236	-	-	0	242
	45.476	-	-	0	188
	3.857	-	-	0	10
	31.320	-	-	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4.202.765</b>	<b>130.405</b>	<b>4.617</b>	<b>15.995</b>	<b>623</b>

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

91 I Informes de Verificación

92 II Información cuantitativa

110 III Índice de Contenido GRI

115 IV Asociaciones  
y organizaciones

116 V Perímetro

**XI.A. RESIDUOS NO PELIGROSOS (TONELADAS) 2023**

	Embalajes							Construcción		
	Chatarra	Restos madera	Tablex	Papel y cartón	Plástico reciclable	Plástico no reciclable	Mezcla	Otros	Construcción	Polvo granallado
<b>Alemania</b>	35.753	139,36	0,00	56,02	0,00	0,00	145,00	71,43	6,30	0,00
<b>Argentina</b>	4.032	0,0	0,0	17,0	100,1	0,0	0,0	19,2	0,0	0,0
<b>Brasil</b>	27.080	169,2	0,0	23,1	139,3	0,0	0,0	97,3	21,1	0,0
<b>China</b>	74.471	230,0	0,0	53,3	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Colombia</b>	1.532	0,0	0,0	7,7	3,6	0,0	0,0	155,0	28,3	0,0
<b>España</b>	125.795	423,3	461,6	146,3	60,7	174,7	222,0	420,4	60,2	0,0
<b>EEUU</b>	14.082	156,0	0,0	110,0	12,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Eslovaquia</b>	19.572	188,2	0,0	4,9	2,1	0,0	36,4	0,0	0,0	0,0
<b>Finlandia</b>	-	5,5	0,0	16,9	0,6	0,0	0,0	2,2	0,0	0,0
<b>Holanda</b>	-	0,0	0,0	2,9	0,0	0,0	0,0	4,7	0,0	0,0
<b>México</b>	16.442	8,4	0,0	258,8	44,3	0,0	862,8	6,3	0,0	0,0
<b>Polonia</b>	10.413	39,6	16,1	92,4	0,0	21,5	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Portugal</b>	2.851	145,2	0,0	23,4	22,8	31,2	0,0	0,0	1,8	0,0
<b>Reino Unido</b>	13.171	62,0	0,0	0,2	10,7	0,0	0,0	194,6	0,0	0,0
<b>Rep. Checa</b>	508	44,9	0,0	9,2	0,0	2,8	0,1	41,2	0,0	0,0
<b>Rumanía</b>	1.897	34,2	0,0	10,3	0,0	16,5	0,0	67,8	0,3	1,4
<b>Rusia</b>	1.921	10,1	0,0	281,3	37,3	0,0	1,9	1,2	0,0	0,0
<b>Suecia</b>	-	13,2	0,0	3,2	0,7	0,0	0,0	9,5	0,0	1,3
<b>Turquía</b>	2.289	237,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,2	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>351.810</b>	<b>1.906</b>	<b>478</b>	<b>1.117</b>	<b>436</b>	<b>247</b>	<b>1.268</b>	<b>1.091</b>	<b>118</b>	<b>3</b>



## MEDIOAMBIENTE

XI.B. RESIDUOS NO PELIGROSOS (TONELADAS) 2022										
	Chatarra	Embalajes						Construcción		
	Chatarra	Restos madera	Tablex	Papel y cartón	Plástico reciclable	Plástico no reciclable	Mezcla	Otros	Construcción	Polvo granallado
<b>Alemania</b>	32.834	140,00	0,00	54,00	0,00	0,00	124,00	66,35	5,90	0,00
<b>Argentina</b>	3.750	0,0	0,0	34,7	112,0	0,0	0,0	22,0	0,0	0,0
<b>Brasil</b>	25.288	188,4	0,0	35,0	300,5	0,0	12,1	60,4	29,6	0,0
<b>China</b>	60.605	193,6	0,0	16,5	10,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9
<b>Colombia</b>	1.606	0,0	0,0	9,9	4,4	0,0	0,0	138,0	21,1	0,0
<b>España</b>	115.369	466,9	374,6	118,8	39,4	172,2	167,7	407,8	1.462,2	0,0
<b>EEUU</b>	16.129	98,4	0,0	122,4	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Eslovaquia</b>	20.233	189,3	0,0	5,1	2,0	0,0	29,0	0,0	0,0	0,0
<b>Finlandia</b>	-	6,8	0,0	18,4	0,6	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0
<b>Holanda</b>	-	0,0	0,0	2,9	0,2	0,0	0,0	4,7	0,0	0,0
<b>México</b>	14.306	9,0	0,0	199,1	56,9	0,0	888,0	6,3	0,0	0,0
<b>Polonia</b>	8.012	34,8	0,0	66,4	35,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Portugal</b>	2.987	132,8	0,0	25,1	21,6	35,2	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Reino Unido</b>	10.922	124,6	0,0	0,5	11,2	0,0	0,0	260,7	0,0	0,0
<b>Rep. Checa</b>	642	9,7	0,0	10,1	0,0	2,9	0,0	36,4	0,0	0,0
<b>Rumanía</b>	1.984	50,0	0,0	13,3	0,0	16,2	0,0	65,4	8,6	1,3
<b>Rusia</b>	2.908	43,0	0,0	202,6	38,7	0,0	1,7	1,0	0,0	0,0
<b>Suecia</b>	-	9,0	0,0	4,0	1,3	0,0	0,0	9,1	0,0	0,6
<b>Turquía</b>	2.223	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>319.797</b>	<b>1.696</b>	<b>375</b>	<b>939</b>	<b>635</b>	<b>226</b>	<b>1.223</b>	<b>1.080</b>	<b>1.527</b>	<b>3</b>

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

91 I Informes de Verificación

92 II Información cuantitativa

110 III Índice de Contenido GRI

 115 IV Asociaciones  
y organizaciones

116 V Perímetro

**XII.A. RESIDUOS PELIGROSOS (TONELADAS) 2023**

	Material		Envases	Galvanizado			Decapado	Pintura	
	Aceite	Absorbente	Contaminados	Cenizas	Matas	Matas filtro	Cloruro Ferroso con Cinc	Cloruro Ferroso (FeCl <sub>2</sub> )	Electrostática
<b>Alemania</b>	8,8	11,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Argentina</b>	0,0	0,0	12,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Brasil</b>	8,1	235,0	5,7	0,0	0,0	0,0	0,0	4.457,9	0,0
<b>China</b>	9,4	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Colombia</b>	0,2	7,0	0,0	45,0	29,2	0,0	0,0	234,0	1,5
<b>España</b>	66,4	59,2	8,2	128,6	205,4	38,1	2.262,5	12.719,2	30,9
<b>EEUU</b>	6,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Eslovaquia</b>	3,8	23,9	14,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>México</b>	3,7	4,6	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Portugal</b>	1,1	9,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Reino Unido</b>	0,0	6,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Rep. Checa</b>	6,8	2,7	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Rumanía</b>	6,8	0,5	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	57,9
<b>Russia</b>	0,5	0,9	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,1
<b>Suecia</b>	0,0	4,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>365</b>	<b>45</b>	<b>175</b>	<b>235</b>	<b>38</b>	<b>2.262</b>	<b>17.411</b>	<b>94</b>

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

91 I Informes de Verificación

92 II Información cuantitativa

110 III Índice de Contenido GRI

115 IV Asociaciones y organizaciones

116 V Perímetro

## MEDIOAMBIENTE

**XII.B. RESIDUOS PELIGROSOS (TONELADAS) 2022**

	Material		Envases	Galvanizado			Decapado	Pintura	
	Aceite	Absorbente	Contaminados	Cenizas	Matas	Matas filtro	Cloruro Ferroso con Zinc	Cloruro Ferroso (FeCl <sub>2</sub> )	Electrostática
<b>Alemania</b>	7,4	10,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Argentina</b>	3,4	8,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Brasil</b>	13,8	71,8	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	4.444,4	0,0
<b>China</b>	7,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Colombia</b>	0,7	6,9	0,0	55,4	37,4	0,0	0,0	176,0	2,9
<b>España</b>	62,5	54,8	10,2	268,1	157,5	40,5	1.431,1	12.353,2	18,6
<b>EEUU</b>	13,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Eslovaquia</b>	4,3	19,4	5,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>México</b>	3,8	4,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Portugal</b>	2,7	10,6	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Reino Unido</b>	7,0	26,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Rep. Checa</b>	1,1	1,9	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Rumanía</b>	10,8	0,5	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	64,0
<b>Rusia</b>	0,5	2,2	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,5
<b>Suecia</b>	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>138</b>	<b>220</b>	<b>19</b>	<b>323</b>	<b>195</b>	<b>40</b>	<b>1.431</b>	<b>16.974</b>	<b>91</b>



## MEDIOAMBIENTE

XIII.A. CONSUMO ENERGÉTICO EN GJ 2023								
	Material		Envases	Galvanizado			Decapado	
	Electricidad	Electricidad Renovable	Gas Natural	Diésel (proceso)	GLP/Propano	Gasolina (flota)	Diésel (flota)	Vapor/Calor
Alemania	19.285	2.723	18.283	644	-	253	2.940	-
Argentina	3.319	-	-	17	1.174	-	41	-
Bélgica	30	-	-	-	-	-	74	-
Brasil	-	30.811	28.024	-	3.852	2.955	-	-
China	29.957	33.371	18.323	-	-	-	-	-
Colombia	-	5.817	19.590	-	814	141	-	-
Dinamarca	255	-	-	-	-	523	322	-
Eslovaquia	12.851	-	1.431	-	1.007	904	965	-
España	16.106	226.158	148.211	4.685	518	553	3.664	2.045
Finlandia	-	783	-	-	0	184	207	972
Holanda	-	118	36	-	-	443	169	-
Hungría	-	-	-	-	-	283	393	-
México	5.097	3.333	-	-	5.021	179	-	-
Noruega	73	-	-	-	-	77	860	-
Polonia	7.125	-	3.822	-	-	699	1.592	-
Portugal	5.653	1.588	-	223	43	456	35	-
Rep. Checa	2.702	79	2.459	24	-	539	2.091	-
Rumania	9.283	61	31.504	-	8	502	1.081	-
Rusia	2.909	-	-	-	398	-	-	8.040
Suecia	-	5.729	-	151	-	1.056	1.495	908
Suiza	48	-	-	-	-	19	143	-
Turquía	10.827	-	29.853	168	-	-	-	-
Reino Unido	8.870	3.367	9.154	-	1.178	221	557	-
EEUU	13.407	-	6	-	2.897	-	-	-
<b>Total general</b>	<b>147.797</b>	<b>313.937</b>	<b>310.694</b>	<b>5.913</b>	<b>16.912</b>	<b>9.987</b>	<b>16.629</b>	<b>11.965</b>

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

91 I Informes de Verificación

92 II Información cuantitativa

110 III Índice de Contenido GRI

 115 IV Asociaciones  
y organizaciones

116 V Perímetro

## MEDIOAMBIENTE

**XIII.A. CONSUMO ENERGÉTICO EN GJ 2022**

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

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

91 I Informes de Verificación

92 II Información cuantitativa

110 III Índice de Contenido GRI

115 IV Asociaciones y organizaciones

116 V Perímetro

## MEDIOAMBIENTE

	XIV.A. INTENSIDAD ENERGÉTICA (GJ/ Ton Delivered)		XV. A. INTENSIDAD DE EMISIONES ( kg CO <sub>2</sub> /Toneladas vendidas)	
	2022	2023	2022	2023
Alemania	0,1	0,20	6,7	11,4
Argentina	0,1	0,09	6,1	7,56
Brasil	0,1	0,09	3,0	4,09
China	0,2	0,20	12,9	27,73
Colombia	1,3	1,41	51,5	67,04
Eslovaquia	0,0	0,19	2,5	2,69
España	0,2	0,16	3,6	12,35
México	0,0	0,06	2,7	3,29
Polonia	0,01	0,05	8,1	9,73
Portugal	0,0	0,08	1,7	4,62
Rep. Checa	2,0	0,05	162,3	110,63
Rumanía	2,3	0,13	116,7	166,32
Rusia	0,2	1,37	12,9	36,97
Suecia	3,2	2,70	85,4	108,77
Turquía	1,0	0,62	66,6	68,04
Reino Unido	0,1	3,62	4,4	4,16
EEUU	0,1	0,87	13,4	14,59

	XIV.A. INTENSIDAD ENERGÉTICA (GJ/ Ton Delivered)	
	2022	2023
Alemania	21	21
Argentina	14	7
Bélgica	0	0
Brasil	47	55
China	41	40
Colombia	8	8
Dinamarca	2	2
España	49	55
EEUU	5	2
Eslovaquia	9	11
Finlandia	4	0
Holanda	2	2
Hungría	0	0
México	8	8
Noruega	0	0
Polonia	6	7
Portugal	8	8
Reino Unido	37	40
Rep. Checa	6	6
Rumanía	8	8
Rusia	6	6
Suecia	6	0
Suiza	0	0
Turquía	16	18
<b>Total</b>	<b>303</b>	<b>304</b>

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

- 91 I Informes de Verificación
- 92 II Información cuantitativa
- 110 III Índice de Contenido GRI
- 115 IV Asociaciones y organizaciones
- 116 V Perímetro

## SEGURIDAD Y SALUD

	XVI.A. ACCIDENTES 2023			
	ACCIDENTES CON BAJA		Accidentes sin baja	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Personal propio	83	4	245	9
Personal ajeno	11	0	56	3
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>4</b>	<b>301</b>	<b>12</b>

	XVI.A. ACCIDENTES 2022			
	ACCIDENTES CON BAJA		Accidentes sin baja	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Personal propio	61	2	240	7
Personal ajeno	17	2	69	6
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>4</b>	<b>309</b>	<b>13</b>

## GOBIERNO

Categoría	XVIII. A. DENUNCIAS DEL CANAL ÉTICO 2023		
	Actual	%	Pendientes resolución
Acoso	6	21%	0
Fraude y Corrupción	3	10%	1
Gestión de RRHH	17	59%	3
Discriminación	0	-	-
Seguridad y salud	3	10%	0

Categoría	XVIII. B. DENUNCIAS DEL CANAL ÉTICO 2022		
	Actual	%	Pendientes resolución
Acoso	2	5%	0
Discriminación (205-2)	9	23%	0
Competencia leal	0	0%	0
Conflicto de intereses	0	0%	0
Fraude y corrupción	3	8%	1
Trabajo	9	23%	2
Salud y seguridad	9	23%	2
Otro	7	18%	4

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

- 91 I Informes de Verificación
- 92 II Información cuantitativa
- 110 III Índice de Contenido GRI
- 115 IV Asociaciones y organizaciones
- 116 V Perímetro

## ANEXO III

# 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. Este documento ha sido maquetado para su difusión pública. El efecto de la maquetación provoca que la paginación de este índice no coincida con el índice verificado por la entidad independiente EY.

## General

GRI 1	CONTENIDOS GENERALES	Material Sí / No	Página
Contenido 2-1	Detalles de la organización	No	8
Contenido 2-2	Entidades incluidas en el reporting de sostenibilidad	No	9
Contenido 2-3	Período objeto del informe, frecuencia y contacto	No	5
Contenido 2-4	Reexpresión de la información	No	5
Contenido 2-5	Verificación externa	No	91
GRI 2	CONTENIDOS GENERALES	Material Sí / No	Página
Contenido 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio	No	10, 11, 12 13,14
Contenido 2-7	Empleados	Sí	33,92
Contenido 2-8	Trabajadores que no son empleados	Sí	33,94

## Gobierno (ASG)

GRI 3	CONTENIDOS GENERALES	Material Sí / No	Página
Contenido 2-9	Estructura de gobernanza y composición	Sí	66
Contenido 2-10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Sí	67
Contenido 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Sí	67
Contenido 2-12	Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	No	67
Contenido 2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	No	67
Contenido 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	No	67
Contenido 2-15	Conflictos de interés	Sí	68
Contenido 2-16	Comunicación de las preocupaciones críticas	Sí	68
Contenido 2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	No	69,77
Contenido 2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	No	69
Contenido 2-19	Políticas de remuneración	No	69
Contenido 2-20	Proceso para determinar la remuneración	No	69
Contenido 2-21	Ratio de compensación total anual	No	69

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

- 91 I Informes de Verificación
- 92 II Información cuantitativa
- 110 III Índice de Contenido GRI
- 115 IV Asociaciones y organizaciones
- 116 V Perímetro

## Gobierno (ASG)

<b>GRI 4</b>	<b>CONTENIDOS GENERALES</b>	<b>Material Sí / No</b>	<b>Página</b>
Contenido 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	No	3, 4
Contenido 2-23	Políticas y compromisos	Sí	8, 76
Contenido 2-24	Incorporación de compromisos políticos	Sí	76
Contenido 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Sí	78, 79
Contenido 2-26	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Sí	77
Contenido 2-27	Cumplimiento de leyes y reglamentos	Sí	77
Contenido 2-28	Afiliación a asociaciones	No	89, 115

<b>GRI 5</b>	<b>CONTENIDOS GENERALES</b>	<b>Material Sí / No</b>	<b>Página</b>
Contenido 2-29	Enfoque para la participación de grupos de interés	No	16
Contenido 2-30	Acuerdos de negociación colectiva	No	46
Contenido 3-3	Gestión de Riesgos	Sí	34, 59, 63, 76

<b>GRI 3</b>	<b>TEMAS MATERIALES</b>	<b>Material Sí / No</b>	<b>Página</b>
Contenido 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	Sí	17
Contenido 3-2	Lista de temas materiales	Sí	18
Contenido 3-3	Gestión de los temas materiales	Sí	34, 59 63

<b>GRI 201</b>	<b>DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>	<b>Material Sí / No</b>	<b>Página</b>
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	No	71
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Sí	87
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	No	41
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	No	74

<b>GRI 202</b>	<b>PRESENCIA EN EL MERCADO</b>	<b>Material Sí / No</b>	<b>Página</b>
202-1	Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	No	N/A
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	Sí	66

<b>GRI 203</b>	<b>IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS</b>	<b>Material Sí / No</b>	<b>Página</b>
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	No	70
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	No	70

<b>GRI 201</b>	<b>DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>	<b>Material Sí / No</b>	<b>Página</b>
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	No	61

<b>GRI 205</b>	<b>ANTICORRUPCIÓN</b>	<b>Material Sí / No</b>	<b>Página</b>
205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Sí	66,85
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Sí	85, 109, 79
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Sí	79

<b>GRI 206</b>	<b>COMPETENCIA DESLEAL</b>	<b>Material Sí / No</b>	<b>Página</b>
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Sí	79

<b>GRI 207</b>	<b>FISCALIDAD</b>	<b>Material Sí / No</b>	<b>Página</b>
207-1	Enfoque fiscal	No	74
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	No	74
207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	No	74
207-4	Presentación de informes país por país	No	74, 75

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

91 I Informes de Verificación

92 II Información cuantitativa

110 III Índice de Contenido GRI

 115 IV Asociaciones  
y organizaciones

116 V Perímetro

## Ambiental (ASG)

GRI 301	MATERIALES	Material Sí / No	Página
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	Sí	22
301-2	Insumos reciclados utilizados	Sí	22
301-3	Productos y materiales de envasado recuperados	Sí	22

GRI 302	ENERGÍA	Material Sí / No	Página
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Sí	27
302-2	Consumo de energía fuera de la organización	Sí	27
302-3	Intensidad energética	Sí	27
302-4	Reducción del consumo energético	Sí	27
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Sí	Nota A

GRI 303	AGUA Y EFLUENTES	Material Sí / No	Página
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	No	26
303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	No	26
303-3	Extracción de agua	No	26
303-4	Vertido de agua	No	26
303-5	Consumo de agua	No	26

GRI 304	BIODIVERSIDAD	Material Sí / No	Página
304-1	Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	No	N/A
304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	No	N/A
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	No	N/A
304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	No	N/A

GRI 305	EMISIONES	Material Sí / No	Página
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Sí	30
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Sí	30
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Sí	N/A
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Sí	30, 108
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Sí	29
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	Sí	N/A
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	Sí	21

GRI 306	RESIDUOS	Material Sí / No	Página
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Sí	25, 102, 104
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Sí	25, 102, 104
306-3	Residuos generados	Sí	25, 102, 104
306-4	Residuos no destinados a eliminación	Sí	25, 102, 104
306-5	Residuos destinados a eliminación	Sí	25, 102, 104

GRI 308	EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES	Material Sí / No	Página
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	No	61
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	No	61

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

91 I Informes de Verificación

92 II Información cuantitativa

110 III Índice de Contenido GRI

 115 IV Asociaciones  
y organizaciones

116 V Perímetro

## Social (ASG)

GRI 401	EMPLEO	Material Sí / No	Página
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Sí	39
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Sí	41
401-3	Permiso parental	Sí	40, 45

GRI 402	RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA	Material Sí / No	Página
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	No	N/A

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	47, 54
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Sí	48
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Sí	51
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Sí	48, 54
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Sí	54
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	Sí	44
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	48
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Sí	47
403-9	Lesiones por accidente laboral	Sí	48
403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	Sí	51

GRI 404	FORMACIÓN Y EDUCACIÓN	Material Sí / No	Página
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Sí	37
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Sí	37
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Sí	40, 100

GRI 405	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Material Sí / No	Página
405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Sí	66
405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	No	N/A

GRI 406	NO DISCRIMINACIÓN	Material Sí / No	Página
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Sí	79

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	No	46

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

- 91 I Informes de Verificación
- 92 II Información cuantitativa
- 110 III Índice de Contenido GRI
- 115 IV Asociaciones y organizaciones
- 116 V Perímetro

## Social (ASG)

GRI 408	TRABAJO INFANTIL	Material Sí / No	Página
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No	79
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	No	79
GRI 410	PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD	Material Sí / No	Página
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	No	N/A
GRI 411	DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS	Material Sí / No	Página
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No	N/A
GRI 413	COMUNIDADES LOCALES	Material Sí / No	Página
413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	No	64
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales	No	N/A
GRI 414	EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES	Material Sí / No	Página
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	No	61
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	No	61

GRI 415	POLÍTICA PÚBLICA	Material Sí / No	Página
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	Sí	72, 89
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	79
GRI 417	MARKETING Y ETIQUETADO	Material Sí / No	Página
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	Sí	Nota B
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	Sí	79
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	Sí	79
GRI 418	PRIVACIDAD DEL CLIENTE	Material Sí / No	Página
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Sí	79
Contenido 3-3	Innovación en proceso y producto	Sí	59
Contenido 3-3	Ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos	Sí	63

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, 417-1). No Aplica debido a la tipología del producto de la compañía.  
 Nota c (205) No se incluye el desglose de la formación por categoría profesional

## Gonvarri

CULTURA ASG



**Ambiental**



**Social**



**Gobierno**

**Anexos**

- 91 I Informes de Verificación
- 92 II Información cuantitativa
- 110 III Índice de Contenido GRI
- 115 IV Asociaciones y organizaciones
- 116 V Perímetro

## ANEXO IV

# Asociaciones y organizaciones

102-13 Y 2-28

### A nivel corporativo

- 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
- AMCHAM España
- Asociación Innovación en Prevención.
- Asociación Española para la Calidad (AEC).
- Instituto Empresa Familiar
- Fundación Alzheimer España
- Asociación Catalana de Empresas de Moldes y Matrices (ASCAMM).
- Asociación Española de Tecnologías de Fabricación Aditiva y 3D (ADDIMAT).
- Asociación Española de Proveedores de Automoción (SERNAUTO)
- Asociación para el Progreso de la Dirección (A.P.D.)
- Asociación Instituto de Auditores Internos.

### Gonvarri Barcelona

- Associació Industrial per a la Producció Neta (AIPN)
- Unió Patronal Metallúrgica (UPM)

### Gonvauto Barcelona

- Associació Industrial per a la Producció Neta i Delta del Llobregat
- Unió Patronal Metallúrgica
- Clúster de Automoció de Catalunya
- Unio de Magatzemistes de Ferros de Catalunya y Balears

### Gonvarri Valencia

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

### Gonvauto Galicia

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

### Gonvauto Navarra

- Asociación de Empresarios del Metal (ANEM)
- Club de Marketing
- Clúster de Automoció

### Gonvarri Burgos

- Federación Empresarial del Metal (FEMEBUR)
- Asociación para la calidad
- Asociación Empresarial Polígono Gamonal
- Center for the Development of Excellence, S.L.
- Digital HUB Burgos

### Hiasa y Gonvauto Asturias

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

### Gonvarri Tarragona

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

### Flinsa

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

### Gonvarri Portugal

- Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas (ANEME)
- AISET – Associação Industrial da Península de Setúbal

### Gonvarri Polonia

- Unió Polaca de Distribuidores de Acero (PUDS).

### Gonvarri Alemania

- Initiative Erfurter Kreuz
- IHK Südthüringen
- Initiative Erfurt Cross

### GMH Alemania

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

### Steel & Alloy

- Confederation of British Metal Forming
- National Association of Steel Stockholders
- International Steel Trade Association
- Aluminium Federation

### GMH Rumania

- Asociația Română de Logistica (ARILOG)

### GMH Russia

- St. Petersburg International Business Association (SPIBA)

### GMH Kredit

- Hospodářská komora ČR/Czech Chamber of commerce

### Gonvarri Turquía

- Kahramankazan Industrialists' and Businessmen's Association (KASIAD)
- General Galvanizers Association (GALDER)
- Turkey Section of the International Solar Energy Society (GÜNDER)

### Gonvauto South Carolina

- HR Association Union Chamber of Commerce.

### Gonvarri Argentina

- Asociación de Recursos Humanos de Argentina (ADRHA)

### Gonvarri Colombia

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

### Gonvauto Puebla

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

**Gonvarri**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

- 91 I Informes de Verificación
- 92 II Información cuantitativa
- 110 III Índice de Contenido GRI
- 115 IV Asociaciones y organizaciones
- 116 V Perímetro

## ANEXO V

# 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).

	Domicilio	% participación de la soc. cabecera del grupo GI	
		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%
Gonvarri Asturias, 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 Perú, S.A.C.	Perú		100%
Gonvarri MS RGD, SL	Madrid		100%
Gonvarri Agrotech, S.L.	Asturias		100%
Gonvarri Solar Steel, S.L	Asturias		100%
Solar Steel Services, S.L	España		100%
Gonvarri Solar Steel US, Inc	EEUU		100%
Solar Steel Italy	Italia		100%
Gonvauto Asturias, SL	Madrid	100%	
Addimen Bizkaia, SL	Bilbao	93%	
Arcerlomitall Gonvarri SSC Eslovaquia, S.R.O	Eslovaquia	50%	
Arcerlomitall Gonvarri Nitra S.R.O	Eslovaquia		50%
Flejes Industriales, SA	Alicante	100%	
Sogei S.A	Madrid	70%	

	Domicilio	% participación de la soc. cabecera del grupo GI	
		Directo	Indirecto
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%
Gonvauto Thüringen, GMBH	Alemania	100%	
Laser Blanking Alemania, 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 I Trading Portugal	Portugal	100%	
Gonvarri Steel Services US, INC	(Delaware) EE.UU	100%	
Gonvauto South Carolina LLC.	(South Carolina)		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**

CULTURA ASG


**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**
**Anexos**

- 91 I Informes de Verificación
- 92 II Información cuantitativa
- 110 III Índice de Contenido GRI
- 115 IV Asociaciones y organizaciones
- 116 V Perímetro

	Domicilio	% participación de la soc. cabecera del grupo GI	
		Directo	Indirecto
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%
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%	
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 LLC	Rusia		100%
Dexion GMBH	Alemania		100%
Dexion KFT Hungary	Hungria		100%
Dexion Nv/SA Belgium	Belgica		100%
Constructor Norge AS Norway	Noruega		100%
Dexion Storage Solutions SRL, Rumanía	Rumanía		100%
Constructor Sverige AS Sweden	Suecia		100%
Constructor Shared Services AB Sweden	Suecia		100%
Dexion Polska SP. Z.o.o Polonia	Polonia		100%
Dexion Sro Czech Republic	Rep. Checa		100%
Constructor Danmark A/S Denmark	Dinamarca		100%

	Domicilio	% participación de la soc. cabecera del grupo GI	
		Directo	Indirecto
Dexion Spol Sro Eslovaquia	Eslovaquia		100%
Dexion Material Handling Ltd	Reino Unido		100%
Constructor Dexion Holland BV	Holanda		100%
Dexion Österreich GmbH	Austria		100%
Gonvarri Stålteknik AB	Suecia		100%
Kredit SRO Czech Republic	Rep. Checa		100%
Kaufmann Systems AG	Suiza		100%
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%
Gonvack USA	USA		51%
Gonvack Canada	Canada		51%
GMH Colombia	Colombia		100%
H&R d.d (subgrupo Hidria)	Eslovenia	41%	
Hidria Holding d.o.o	Eslovenia		100%
HGR Nalozbe d.o.o	Eslovenia		100%
Hidria RUS	Rusia		100%
Hidria GmbH	Suiza		
Hidria d.o.o	Eslovenia		100%
Tomos Invest	Eslovenia		100%
Hidria P d.o.o	Eslovenia		99%
Hidria IP d.o.o	Eslovenia		100%
Hidria Suzhou	China		100%
Hidria Nep d.o.o	Serbia		100%
Hidria Bausch kft	Hungria		100%
Hidria Bausch GmbH	Alemania		100%



**Gonvarri**  
Industries