



Gonvarri
Industries

**Memoria de
Sostenibilidad
2024**

Doing Well
by Doing Good
Gonvarri Industries 2030

Carta del Presidente 2-22

Jon Riberas

Estimado lector,

El ejercicio del 2024 y el inicio del 2025 han estado marcados, una vez más, por elevados niveles de incertidumbre y complejidad a nivel geopolítico y empresarial. Los conflictos y tensiones internacionales, como la persistencia de las guerras en Ucrania y Gaza, así como la desaceleración económica en Europa y China, siguen afectando a la sociedad. En este contexto, las empresas tenemos que seguir siendo competitivas para proporcionar estabilidad en la oferta de productos y servicios, así como en el empleo, siendo los principales motores económicos y agentes de progreso en la sociedad.

Desde nuestros orígenes en el sector industrial, con más de 65 años de trayectoria en el mercado, Gonvarri Industries se ha consolidado como un referente industrial con presencia global. Contribuimos al progreso mediante proyectos industriales de vanguardia, proporcionando soluciones metálicas que son eficientes, seguras, sostenibles e innovadoras.

Esta Memoria sintetiza nuestros esfuerzos y progresos en el ámbito de la sostenibilidad durante el último año, y refleja nuestro compromiso con el crecimiento a través de las prácticas empresariales responsables y respetuosas con el medioambiente, la sociedad y el buen gobierno. Los grupos de interés, como proveedores, clientes, empleados y la sociedad en general, esperan que las organizaciones impacten positivamente 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 este proceso. Nuestro Plan Carbon Neutral 2030-2050 refleja esta determinación, alineándose con los objetivos más ambiciosos de reducción de emisiones de CO₂, con el objetivo de reducir un 81% las emisiones de nuestros procesos a 2030. El 2024 culmina el Plan Estratégico 2022-2024, donde la compañía avanzó en el Plan con una reducción del 35% de nuestras emisiones directas y por consumo de electricidad.

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 renovables y explorar nuevas áreas de negocio que emergen de esta nueva economía verde. Las energías renovables, la movilidad sostenible o el denominado “acero verde” serán algunos de los importantes vectores de crecimiento para los próximos años.

En 2024 Gonvarri Industries alcanzó un hito significativo al completar la adquisición del grupo Hidria. Esta adquisición estratégica no solo refuerza nuestra posición en el mercado global, sino que también abre nuevas oportunidades de crecimiento y sinergias en el sector industrial y de movilidad eléctrica sostenible. Con esta integración, Gonvarri Industries refuerza su posición líder en innovación y eficiencia, impulsando el desarrollo de soluciones avanzadas para nuestros clientes en todo el mundo.

Lamentablemente, en el año 2024 también han sucedido varios eventos negativos, hemos sido testigos de la catástrofe de Valencia, donde las inundaciones causadas por la DANNA del 29 de octubre se llevaron la vida de muchas personas, incluyendo a un empleado de nuestro grupo, a cuya familia quiero reiterar nuestras más sinceras condolencias y todo nuestro apoyo. Estos eventos subrayan la importancia de la preparación ante desastres naturales, cada vez más frecuentes y con un impacto mayor.

Los profesionales de Gonvarri Industries son el principal activo de la 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. En este sentido, quiero agradecer a los profesionales de Gonvarri Industries por su



compromiso diario con la compañía, y en especial con la seguridad, la salud y la protección del medio ambiente.

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 la creación de valor compartido y a largo plazo, basándonos en el equilibrio de la dimensión económica, ecológica y social.

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 2024. Este informe destaca nuestros impactos significativos en los ámbitos económico, ambiental, social y de gobierno corporativo, en un período que marca la culminación de nuestro Plan Estratégico 2022-2024. Durante este período, la sostenibilidad ha seguido siendo uno de los pilares fundamentales de nuestra estrategia corporativa como así lo demuestran los recientes cambios organizativos.

Hemos logrado avances en ejes clave como: 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. Durante el último año, a raíz de la incorporación de Hidria en el grupo, nuestra compañía ha experimentado un crecimiento significativo en su plantilla, con un aumento de más del 20% en el número total de empleados. Además, en 2024 las mujeres representaron un 19% del total de los asalariados de grupo, una buena cifra teniendo en cuenta la actividad industrial del grupo.

En el ámbito ambiental, Gonvarri Industries se distingue por su compromiso con una gestión medioambiental responsable, donde la descarbonización y la circularidad en sus procesos son parte de la estrategia del grupo. Este año, en comparación con el año anterior, la compañía ha logrado una reducción del 6% en las emisiones de nuestros procesos gracias a las líneas de acción de nuestro Plan Carbon Neutral, donde destaca el 58% de la electricidad de origen renovable consumida, gracias a nuestra apuesta por el autoconsumo solar fotovoltaico y los acuerdos de suministro eléctrico renovable. Nuestro objetivo es alcanzar el 100% de suministro eléctrico renovable en 2030.

En el plano social, nuestro compromiso con la seguridad y la salud sigue siendo fundamental para nuestra actividad, fomentando la cultura de la prevención. Este año, hemos alcanzado un hito importante al completar un año sin accidentes graves entre nuestro personal propio y subcontratas, fruto del trabajo de concienciación a nuestros trabajadores en materia de seguridad, y de las inversiones que hemos realizado para mejora de instalaciones y maquinaria. Solo en 2024 hemos invertido alrededor de 5 millones de euros en mejoras de seguridad, acumulando más de 15 millones de euros invertidos desde 2020.

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 con nuestros estándares éticos y de sostenibilidad y 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 sostenibilidad, un aspecto fundamental que se ha reflejado positivamente en nuestro rendimiento evaluado por las principales agencias de calificación. Este año, el rating de Ecovadis situó a Gonvarri Industries entre el TOP 15% de las empresas evaluadas globalmente por esta agencia. Asimismo, CDP ha asignado la calificación "B", el segundo nivel más alto que otorga este sistema, por su desempeño en materia de cambio climático.

En los próximos meses, Gonvarri abordará importantes retos normativos en materia de sostenibilidad, especialmente en lo que respecta al reporte de información. La implementación de la Directiva sobre Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) busca integrar la sostenibilidad en la estrategia em-



presarial, a través de la integración de nuevos indicadores y la definición de nuevos sistemas de control.

Para concluir, quisiera extender mi más sincero agradecimiento a todos los profesionales, clientes y proveedores de Gonvarri Industries. Su compromiso con la excelencia no solo nos impulsa hacia adelante, sino que representa la seña de identidad distintiva que nos diferencia. 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, fieles a nuestra visión de ofrecer soluciones metálicas para un futuro más seguro y sostenible.

Josu Calvo

Consejero Delegado
Gonvarri Industries

Acerca de este informe 2-3 y 2-4

Datos de la compañía

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 Corporación Financiera S.L. 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 2024.

Perímetro de la Memoria

Incluye a todas las sociedades del grupo con actividad industrial, excepto las fábricas de Gailp Pune (India), Resende (Brasil) y Reca (España) 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.

Respecto al ejercicio 2023 se incorpora al perímetro de la Memoria de Sostenibilidad el grupo Hidria, que suma 8 fábricas en Eslovenia, Hungría, Alemania y China En 2024 Gonvarri Industries ha culminado la incorporación del grupo Esloveno al perímetro de la compañía, pasando a consolidar globalmente.

Diferencias entre perímetro de la Memoria y Cuentas Anuales

Las sociedades con actividad industrial, integradas por puesta en equivalencia en las CCAA y que a su vez se han incluido en la Memoria de Sostenibilidad, el criterio de consolidación ha sido el de integración global.

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.

Cambios significativos

Se ha recalculado el año base (2022) incorporando los consumos de energía y emisiones de Hidria para la elaboración de los objetivos del Plan Carbon Neutral.

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 2024 /publicada en abril 2025

Edita: Gonvarri Corporación Financiera S.L.

España

© 2025 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 opone 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 excepción prevista por la ley.

Memoria de Sostenibilidad 2024

CULTURA ASG



Ambiental

- 21 Desempeño ambiental
- 22 Economía Circular
- 25 Aguas y vertidos
- 25 Suelos
- 25 Ruido
- 26 Información sobre energía
- 27 Plan Carbon Neutral



Social

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto de digitalización
- 65 Comunidad



Gobierno

- 69 Gobierno corporativo
- 73 Balance 2024
- 77 Fiscalidad
- 79 Modelo de cumplimiento
- 84 Riesgos y oportunidades
- 90 Transparencia

Anexos

- 92 I Informes de Verificación
- 93 II Información cuantitativa
- 113 III Índice de Contenido GRI
- 118 IV Asociaciones y organizaciones
- 119 V Perímetro

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

Gonvarri

- 8 La Compañía
- 10 Impactos ASG
- 16 Materialidad

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

Gonvarri

- 8 La Compañía
- 10 Impactos ASG
- 16 Materialidad

CULTURA ASG



Ambiental



Social



Gobierno

Anexos

Gonvarri Industries



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, con 7 líneas de negocio, fruto de una organización altamente colaborativa con presencia global en 27 países.

La compañía se distingue por su sólida cultura industrial y su constante innovación en 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



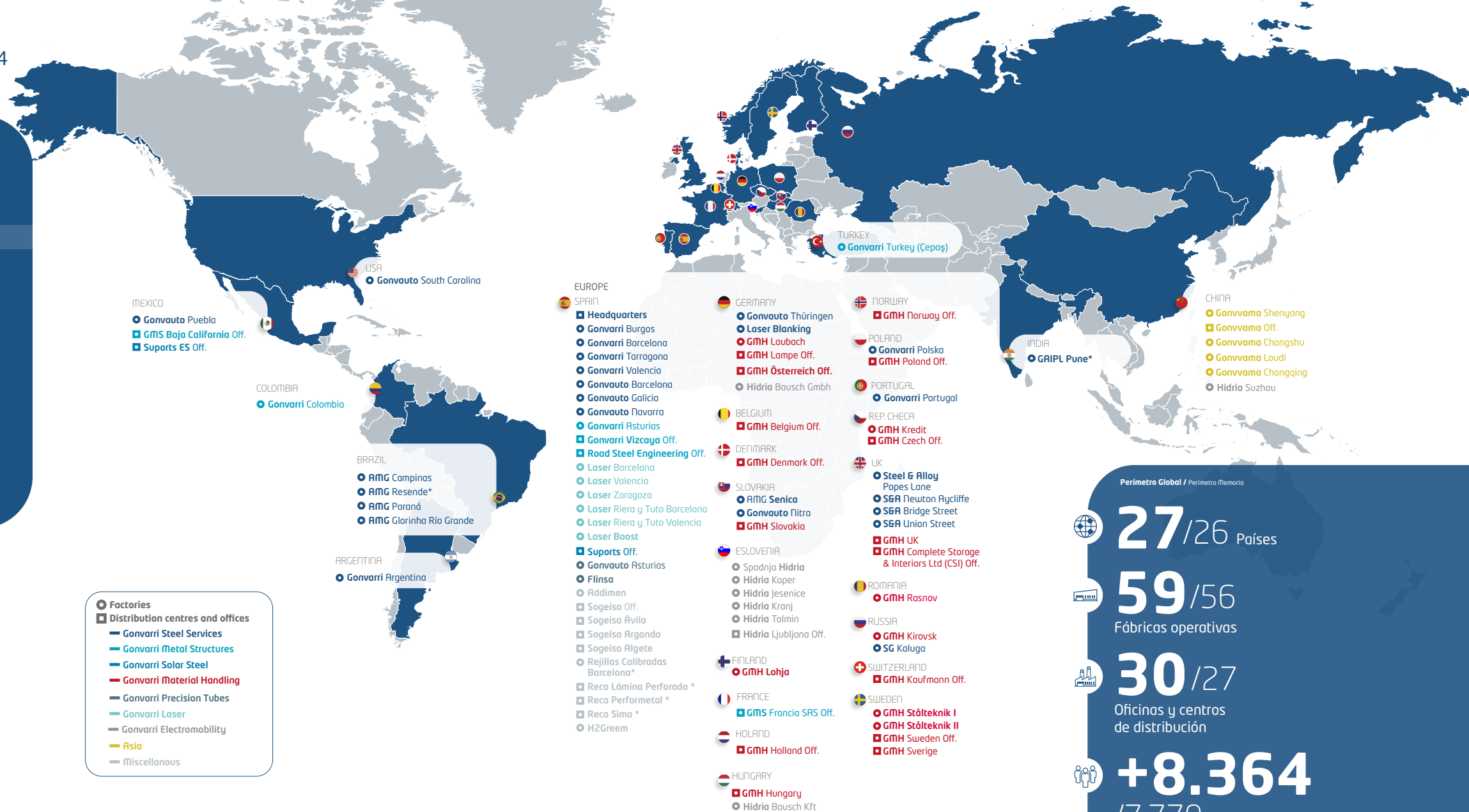
Visión

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.**



- **Factories**
- **Distribution centres and offices**
- Gonvarri Steel Services
- Gonvarri Metal Structures
- Gonvarri Solar Steel
- Gonvarri Material Handling
- Gonvarri Precision Tubes
- Gonvarri Laser
- Gonvarri Electromobility
- Asia
- Miscellaneous

Perímetro Global / Perímetro Memoria



27/26 Países



59/56
Fábricas operativas



30/27
Oficinas y centros de distribución



+8.364
17.779
Profesionales propios

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.



Asuntos Materiales. AMBIENTAL



Estrategia Carbon Neutral

- Consumo de energía **307 GWh**.
- Emisiones de alcance 1 y 2 **53.353 tCO₂ eq.**
- Consumo eléctrico es de origen renovable **58%**.
- Intensidad de emisiones en fábrica: **10.6 kgCO₂ / t entregadas**.

Economía Circular

- Residuos reciclables: **99%** de los residuos no peligrosos
- Contenido de acero reciclado (secondary material) **14%** *Mix de compras de 2024.

Gestión Ambiental

- Fábricas con ISO 14.001 **69%**.



Asuntos Materiales. SOCIAL



Seguridad y salud

- Un año sin accidentes graves en personal propio
- El índice de frecuencia agregado del grupo pasó de 6,8 en 2023 a **6,2 en 2024, mejorando en un 9%**
- El índice de gravedad agregado del grupo pasó de 0,21 en 2023 a **0,18 en 2024, mejorando en un 14%**
- Fábricas con la ISO 45001 **67%**
- Empleados cubiertos sobre la ISO 45001 **56%**

Gestión del talento, flexibilidad y diversidad

- Desarrollo de la plataforma Success Factors para la **evaluación del desempeño**.
- Cierre de la **III edición del Gonvarri Leadership Program**.
- Horas de formación **+19%**. Horas por empleado **21**.

Clientes

- Número de no conformidades, medidas en ppm, desde el inicio del Plan Estratégico 2022 -2024: **-16%**

Innovación

- Hidria registra de media 3 patentes al año.



Asuntos Materiales. GOBIERNO



Ética, cumplimiento y canales de denuncia

- Un **26%** más de visitas al canal ético con respecto a 2023
- Actualización de Políticas como: gestión de conflictos de interés, fraude y corrupción, minerales conflictivos y contratación de asesores externos.

Ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos

- Formación continua en **ciberseguridad**.
- Seguimiento de estándares internacionales como **ISO 27001, CISA** y **NIST**.
- Puntuación de **"A"** en ciberseguridad en el Security Scorecard, en una escala de la A a la F, siendo A la mejor puntuación.

Gonvarri

CULTURA ASG



Anexos

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.

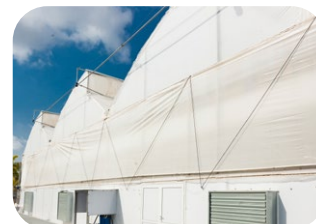
Road Steel

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 sirvan toda clase de actividades e industrias, en especial para el sector de la automoción. El proceso de láser permite disponer de piezas con un peso mínimo y una resistencia máxima, lo que repercute en una mayor estabilidad y un menor consumo.

Principales hitos en 2024

CONTENIDO 2-6A

Gonvarri Industries está presente en 27 países (26 en el perímetro de la Memoria), lo que nos permite dar cobertura a una parte significativa del mercado mundial. Asimismo, continúa invirtiendo con nuevas líneas de producción conforme se incrementa la demanda, en nuevos productos y en iniciativas internas que mejoren el entorno. A continuación, se resumen los hechos más destacados en el ejercicio 2024. Estos hitos resaltan el crecimiento, la diversificación y la sostenibilidad de Gonvarri Industries a lo largo de 2024, mostrando un enfoque claro en la expansión global, la innovación tecnológica y el compromiso con el talento y la sostenibilidad ambiental.

Primer Trimestre (enero - marzo 2024)

Gonvama logra tres importantes reconocimientos. Las Plantas de Chongqing, Loudi y Changshu logran el Reconocimiento Público a Empresas de Alta Tecnología en sus respectivas provincias.

Solar Steel y Naturgy firman un acuerdo para suministrar más de 1,1 GW en España. Este destacado portfolio de proyectos solares abarca una capacidad total de 1,1 GW, con 760 MW de seguidores solares TracSmarT+ 1V en configuraciones monofila y bifila así como 358 MW de estructuras fijas RackSmarT.



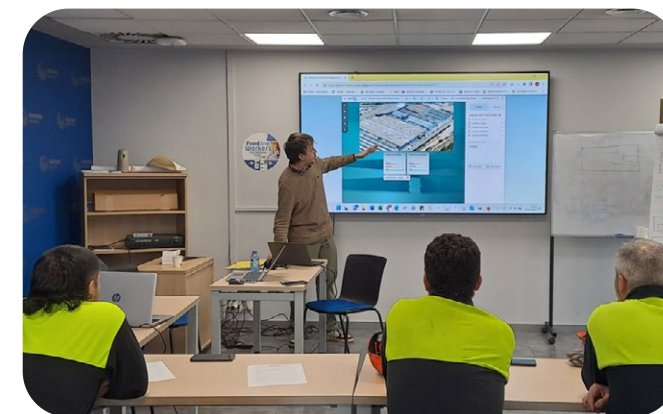
Gonvarri Industries ha sido reconocida con el Management Level o calificación "B", por el prestigioso índice (Carbon Disclosure Project) en 2023. La calificación B es el segundo nivel más alto, sólo por detrás de la A, que otorga este sistema global de reporte en materia de acción y transparencia climática.



Activa tu Carrera. Como parte de nuestro proyecto "Mujeres de Acero/Women of Steel", donde una de las iniciativas es promocionar la importancia de las carreras STEM, así como el papel y futuro de la mujer en las mismas, Gonvarri Industries celebró la III edición de la Jornada "Activa tu Carrera". Las alumnas de 4º de la ESO del colegio Mater Salvatoris visitaron las instalaciones de Gonvarri Industries para obtener una visión global sobre el funcionamiento de la empresa y la importancia de apostar por este tipo de carreras.

Gonvarri se suma al Pañuelo Challenge de la fundación Aladina. Gonvarri Industries se sumó desde todas sus fábricas y oficinas en España y Portugal a la campaña Pañuelo Challenge de la Fundación Aladina, la gran ola de solidaridad en apoyo a los niños enfermos de cáncer.

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.



Implantaciones de GAM durante el último trimestre de 2023. Dentro del plan estratégico de Gonvarri Industries, hemos continuado durante 2023 las implantaciones de la herramienta para la Gestión de nuestros Activos de Mantenimiento (GAM), que están englobadas dentro de la "Operational Technology" y la "Business Process Technology".



Principales hitos en 2024 2-6A

Segundo Trimestre (abril-junio 2024)

Francisco Riberas Pampliega In Memoriam 1932-2010.

El 3 de abril conmemoramos el decimocuarto aniversario del fallecimiento de D. Francisco Riberas Pampliega, fundador de Corporación ACEK y un claro ejemplo de esfuerzo, dedicación y voluntad. En 1958 fundó Gonvarri, origen del grupo del que hoy formamos parte y que se ha convertido en un referente a nivel internacional, con una trayectoria de 66 años.

Gonvarri Industries - Leadership Meeting. Encuentro anual de directivos de todo el grupo para revisar los hitos más relevantes del año, así como para hablar acerca del nuevo plan estratégico 2025/27.



Gonvarri Industries consigue medalla de plata en ECOVADIS y mejora en todas las áreas de sostenibilidad. La agencia ha otorgado a Gonvarri Industries la medalla de plata, que reconoce a las empresas que se sitúan en el 15% superior de entre todas las empresas evaluadas por la agencia. Este distintivo supone un avance respecto a la medalla de bronce obtenida en la anterior evaluación, realizada en 2022.

Lanzamiento de la Memoria de Sostenibilidad 2023.

Gonvarri Industries publica la Memoria de Sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2023 con importantes avances en las dimensiones ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG).

Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

2024. Este año, el tema a nivel global se centra en explorar las repercusiones del cambio climático en la Seguridad y la Salud en el trabajo, considerando desde dicha OIT que los patrones climáticos cambiantes pueden tener repercusiones en el mundo del trabajo.



Gonvarri Material Handling - Leadership Meeting. En el evento participaron más de 60 líderes y directivos de toda la división de Gonvarri Material Handling provenientes de Europa y Latam (Colombia), que se reunieron con el objetivo de discutir e intercambiar información sobre la dirección y la planificación estratégica 2025-2027 en el contexto de Profit, People y Planet.



Emotional Driving celebra su 10º aniversario con un exitoso Roadshow en Brasil.

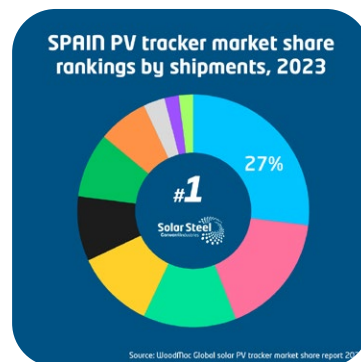
Durante los días 21, 22 y 23 de Mayo Gonvarri Industries desarrolla un Roadshow Emotional Driving con motivo de su décimo aniversario en las instalaciones de Marangoni (partner de Road Steel en Brasil).

Principales hitos en 2024

CONTENIDO 2-6A

Tercer Trimestre (julio-septiembre 2024)

Gonvarri Solar Steel se posiciona como el suministrador de trackers número 1 en España según Wood Mackenzie. 2023 ha sido un año de récord para Solar Steel, y el reporte de una de las consultoras con más experiencia lo respalda: Wood Mackenzie posiciona a Solar Steel como el suministrador de trackers número 1 en España. Gran parte de este éxito se debe a la gran confianza de los clientes de la compañía (Owners y EPCs), que nos han permitido pasar de un 18% de cuota de mercado en 2022 a un 27% en 2023, lo que supone un suministro de casi 3GW en el país.



GMH celebra el éxito en los Top Sales Awards 2024. El 6 de septiembre de 2024, parte del equipo de GMH se reunió en un hermoso hotel de Dinamarca para celebrar la ceremonia anual de entrega de los Top Sales Awards. Fue una noche inolvidable para los asistentes en la que se reconoció a los cinco mejores representantes de ventas que ejemplificaron los valores fundamentales de la empresa.


Top Sales Award

Emotional Driving y la Semana Europea de la Movilidad 2024. La Semana Europea de la Movilidad se celebra cada año del 16 al 22 de septiembre. Se trata de una campaña de concienciación de la Comisión Europea dirigida a sensibilizar a la sociedad sobre los beneficios, tanto para la salud pública como para el medio ambiente, el uso de modos de transporte más sostenibles, en particular, el transporte público, la bicicleta y los desplazamientos a pie.

Ceremonia de entrega de la 6ª Convocatoria de las "Becas Excelentes Gonvauto Galicia". El 19 de Julio, tuvo lugar, en Gonvauto Galicia, la ceremonia de entrega de la 6ª Convocatoria de las "Becas Excelentes Gonvauto Galicia". Las becas tienen como principal objetivo potenciar la excelencia académica de los hijos/as de las personas que integran el equipo humano de Gonvauto Galicia premiando a los mejores expedientes y reconociendo públicamente el valor de su esfuerzo.



Gonvarri Industries completa la adquisición del 100% de Hidria. El pasado 17 de septiembre de 2024, tras la autorización recibida por parte de las autoridades europeas de competencia, Gonvarri adquirió el 56,2% adicional de las acciones de Hidria, convirtiéndose así en propietario del 100% de la compañía. La entrada inicial de Gonvarri en el capital de Hidria se produjo en Julio de 2022 con el objetivo de crear un líder industrial y tecnológico en componentes para motores eléctricos destinados a la movilidad sostenible y otras aplicaciones industriales.



Acción Social: Voluntariado Corporativo - Gonvarri Industries & GRI Renewable Industries con la Fundación Juan XXIII. En colaboración con la Fundación Juan XXIII y el departamento de Acción Social y People de Gonvarri Industries y GRI Renewable Industries, el pasado sábado 28 de septiembre, hemos vivido una experiencia increíble en nuestra última jornada de voluntariado en el parque Warner de Madrid.

Gonvauto Barcelona galardonada como Empresa del Año en los Premios Prevencionar. El pasado viernes 4 de octubre, Gonvauto Barcelona fue galardonada en la Gala de entrega de los Premios Prevencionar 2024, celebrada en el Paraninfo de la Universidad de Oviedo ante más de 300 asistentes. Recibimos el premio a la Empresa del Año, compitiendo con destacados finalistas como Banco Santander, Correos y Telégrafos, Cruz Roja y la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid. En su quinta edición, estos premios se han consolidado como los más representativos del sector de la salud, seguridad y bienestar en el trabajo.



Cuarto Trimestre (octubre-diciembre 2024)

Celebración del Décimo Aniversario de Gonvarri Colombia.

El pasado miércoles 23 de octubre, en un evento lleno de emoción y orgullo, Gonvarri Colombia celebró su décimo aniversario en las instalaciones de la planta. La celebración contó con la presencia de todos los empleados de Gonvarri Colombia, invitados y directivos del corporativo, incluyendo a María Riberas, Directora de Acción Social, René Porrúa, Director General de la División GMS y Juan Llovet, Director de Comunicación y Sostenibilidad. Coincidiendo con este aniversario, la planta y la Fundación Real Madrid inauguraron una nueva escuela sociodeportiva que combina el deporte infantil con la educación vial, en el marco del proyecto emotional driving.



Manufacturing Leaders Meeting en Gonvarri Barcelona.

Bajo el lema 'People, Technology and Future', entre el 23 y el 25 de septiembre se ha celebrado en Gonvarri Barcelona el Manufacturing Leaders Meeting, con la participación de 34 Responsables de Producción y Directores de Operaciones de todo el Grupo.

Gran participación de corredores de Gonvarri en "Ponle Freno" a favor de la seguridad vial.

El día 17 de noviembre de 2024, se celebró una nueva edición de la Carrera Ponle Freno, en la que participaron más de 50 corredores de nuestra compañía con motivo de la celebración del Décimo Aniversario de Emotional Driving.

Celebrada una nueva edición de la escuela de supervisores en Gonvauto Galicia.

Entre los días 11 y 15 de Noviembre de 2024, ha tenido lugar una nueva edición de la Escuela de Supervisores en Gonvauto Galicia. A lo largo de esta formación, los 26 Supervisores procedentes de Plantas de España, Portugal, México, Argentina, Colombia, Estados Unidos y Brasil han podido ampliar sus conocimientos en diferentes materias como las relacionadas con la aplicación de Procesos Clave, Gestión de Equipos y Comunicación, Sostenibilidad, Innovación, Calidad, Mantenimiento, SAP Hana, Gonvarri 4.0 o Seguridad y Salud, entre otras.

Gonvauto Asturias, proveedor Tier-1 de MAN TRUCK & BUS SE.

GONVAUTO ASTURIAS SL se convierte en proveedor Tier-1 de MAN TRUCK & BUS SE, empresa líder del Grupo Volkswagen en la producción de camiones y autobuses.

Segundo Hackathon en Gonvarri: Un Éxito de Digitalización.

Del 26 al 28 de noviembre, se ha celebrado en Reino Unido con gran éxito el segundo Hackathon GONVARRI, en diversas sesiones en las oficinas centrales de Insight (partner de Microsoft) y en la sede de Steel & Alloy en Birmingham. Más de 35 profesionales de todas las divisiones de Gonvarri participaron en este evento.



Celebración del 10º aniversario de Emotional Driving.

Coincidiendo con la tradicional copa de navidad, ayer, 18 de diciembre, se celebró en la sede de Gonvarri Industries en Madrid el 10º aniversario de Emotional Driving. Este año presentamos el nuevo estudio de Emotional Driving titulado "Españoles al volante, distracciones y uso del móvil. Tras la presentación del estudio junto con la muestra de un vídeo-resumen de lo logrado en estos 10 años, se llevó a cabo un emotivo homenaje a AESLEME, Partner estratégico en el proyecto.





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 tiene una frecuencia establecida, ya que los requerimientos de cada grupo de interés son diferentes.

Dado 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 identificar los asuntos relevantes y alinearlos con la estrategia de negocio, así como 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 en 2024 comenzamos con la adaptación a la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), incluyendo el análisis de doble materialidad, el cual no se ha incorporado en este informe al no estar contemplado en el estándar GRI, motivando la prórroga un año más del estudio de materialidad del 2022.

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

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

Dirección


50 enviadas
50 respondidas

Empleados


2.681 enviadas
1.344 respondidas

Clientes


84 enviadas
33 respondidas

Proveedores


20 enviadas
12 respondidas

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:

Asuntos materiales identificados:



Asuntos AMBIENTALES

Temas incluidos

Estrategia Carbon Neutral

Compromisos y Plan estratégico para avanzar hacia un futuro “Carbon Neutral”



Gestión Ambiental

Política pública y mecanismos de gestión ambiental que contribuyan a la mejora continua y la minimización del impacto ambiental de la compañía.



Economía Circular

Sistema de control y medición de materias primas, la minimización de residuos y gestión sostenible, que fomente la Economía Circular



Asuntos SOCIALES

Temas incluidos

Gestión del talento

Programas sólidos de formación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño, que contribuyan a la atracción y retención del talento.



Seguridad y salud

Política, mecanismos de gestión, formación y medidas para los empleados y subcontratas, que contribuyan a generar un buen ambiente laboral y a reducir/eliminar los accidentes e incidentes laborales.



Diversidad

Políticas, estrategia e iniciativas en materia de diversidad (género, edad, origen, etc.).



Flexibilidad

Políticas, medidas e iniciativas que permitan a los trabajadores adecuar sus necesidades a las jornadas laborales y mejorar la conciliación (personal/profesional).



Clientes

Relación con clientes y proyectos de colaboración que contribuyan a desarrollar productos más sostenibles.



Innovación

Proyectos e iniciativas encaminadas a la mejora y eficiencia en productos y procesos.



Asuntos GOBIERNO

Temas incluidos

Ética, cumplimiento y canales de denuncia

Marco ético, anticorrupción y cumplimiento. Seguimiento y medición. Canales de denuncia.



Riesgos

Marco de identificación, seguimiento, mitigación y control de los potenciales riesgos.



Ciberseguridad

Políticas, medidas, formación y control de riesgos en materia de ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos y activos.



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:

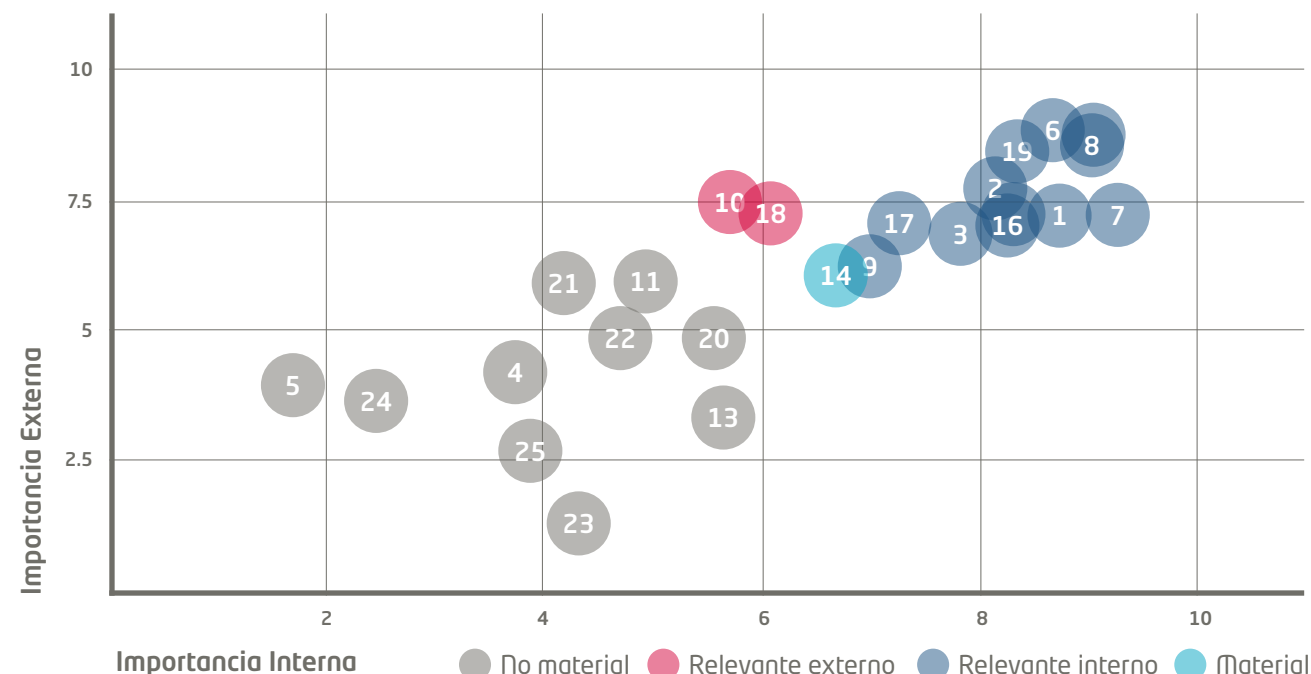
- Para los grupos de interés internos, se considera material (además de los anteriores) disponer de una Estrategia Ambiental, Social y de Gobierno (ASG).
- Para los grupos de interés externos, se considera material (además de los anteriores) disponer de una Política y un procedimiento de debida Diligencia 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
- 25 Aguas y vertidos
- 25 Suelos
- 25 Ruido
- 26 Información sobre energía
- 27 Plan Carbon Neutral



Social



Gobierno

Anexos



Ambiental

Desempeño Ambiental

Enfoque a gestión

El compromiso de Gonvarri con el medio ambiente comienza con la certificación del Sistema de Gestión Ambiental bajo el estándar ISO 14.001. Actualmente, están certificadas el 69% de las fábricas del grupo, contabilizando aquellas fábricas donde el % de participación es del 100%.

Se ha continuado con la mejora de la información relativa a la gestión de residuos. Los ratios de cálculo definidos facilitan el seguimiento de la disposición final y la gestión de los residuos. Esto mejora la información final sobre la disposición de los residuos, especialmente cuando se envían a centros de transferencia. Los códigos de gestión para cada residuo han sido unificados y jerarquizados en función de su tratamiento final.

Varios indicadores relacionados con energía, emisiones y gestión de residuos han sido definidos e incluidos 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. El objetivo de economía circular es común a todas las plantas, fijando una mejora anual del 5%.

- E01 Intensidad energética (MWh/k€ ventas)
- E02 Electricidad de origen renovable (%)
- E03 Intensidad de emisiones GEI (tCO2/k€ ventas)
- E04 Residuo como coste (€ gestión residuos/k€ ventas)
- E05 Economía Circular (t recicladas/t generadas)

La implantación del sistema Sygris como elemento de seguimiento y medición de los datos y la información ambiental relevante se mantiene. Las fábricas de la división Laser, GMH e Hidria iniciarán su reporte al sistema. La definición de acciones de mejora para el reporte y la fiabilidad de los datos de Sygris son otros 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, los capítulos de consumo energía, eficiencia energética y emisiones de gases de efecto invernadero profundizan en la medición, seguimiento, implementación 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 2024, no ha sido necesaria la activación de las garantías de la Póliza de Responsabilidad Medioambiental que el Grupo tiene contratada.

Otras emisiones al aire

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: decapado de acero, galvanizado, electrocincado, desengrase o pintura.

Este tipo de emisiones se controlan periódicamente, siempre a través de un organismo acreditado, de acuerdo con las autorizaciones ambientales integradas u otras licencias que son la base de los requisitos legales en esta materia.

Las emisiones al aire dentro de las instalaciones de Gonvarri son de diferente índole, no pudiéndose comparar todas entre sí. Por este motivo, se decido sepáralas en diferentes categorías y así permitirnos compararlas. Estas categorías vienen determinadas por el tipo de emisión, así como de las mejores técnicas disponibles (BATs) necesarias. Las categorías se dividen en emisiones acidas, emisiones de polvo y emisiones de combustión.

- Emisiones de combustión: son focos con emisiones procedentes de la combustión gas natural o gas propano. Estos focos solo requieren del control del proceso de combustión para optimizar la eficiencia de combustión.
- Emisiones acidas: son focos procedentes de la emanación los procesos de decapado de acero o electrocincado. Estos focos disponen de BATs como scrubbers húmedos que diluyen y minimizan las emisiones.
- Emisiones de polvo: son focos que principalmente se localizan en las líneas de galvanizado donde el polvo es emitido por la inmersión del acero en baños de zinc fundido. Estos focos disponen de BATs como los filtros mangas que permiten recoger las partículas de polvo más finas.

Otras emisiones al aire (Kg)					
	España	China	Rumanía	Turquía	Eslovenia
NOx	6.389	112	1.828	1.555	3.022
SO2	232	43	17	0	144
CO	4.591	0	0	377	1.614
N2O	26	0	0	0	0
NH3	6	0	0	0	0
Partículas (MP)	34	629	0	1.920	0
HCl	14.770	0	0	0	0
Zn	25	0	0	2	1.065
COT	75.134	0	0	0	0

Gonvarri

CULTURA ASG


Ambiental

21 Desempeño ambiental

22 Economía Circular

25 Aguas y vertidos

25 Suelos

25 Ruido

26 Información sobre energía

27 Plan Carbon Neutral


Social

Gobierno
Anexos

Economía Circular: materias primas y residuos

Materias primas

301-1, 301-2

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:

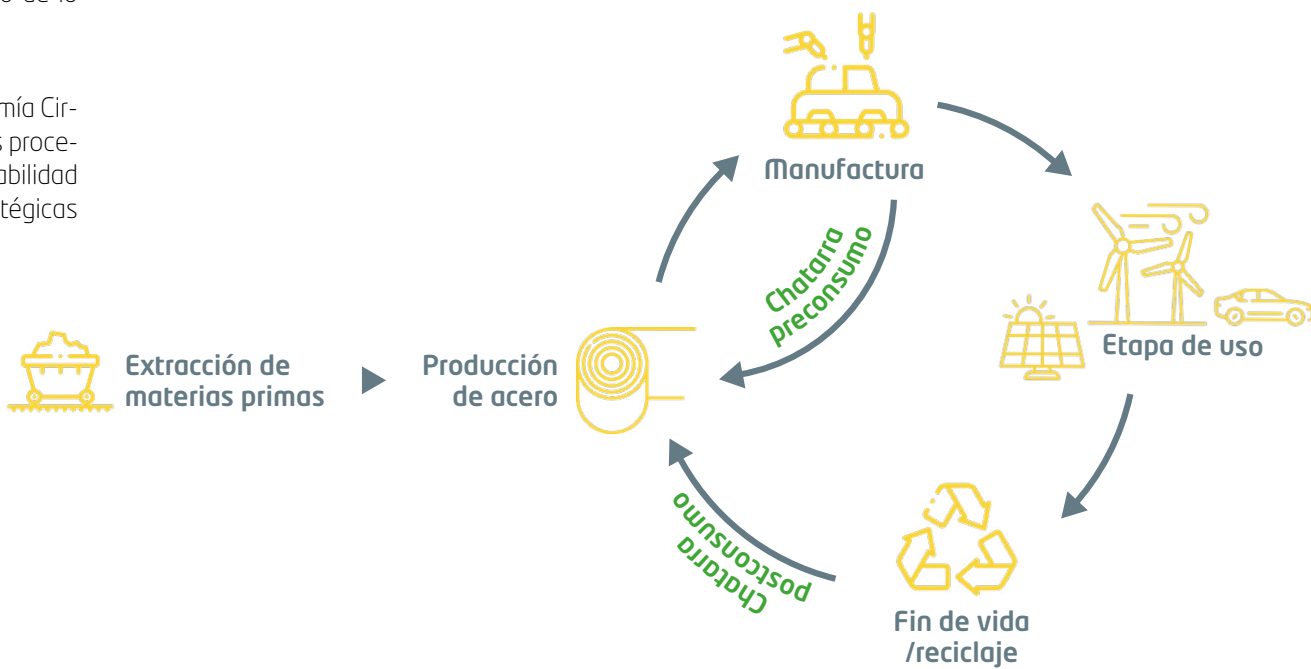
- Reducción en un 30% el consumo de materiales en relación con el PIB, tomando como año de referencia el 2010.
- Reducir la generación de residuos un 15% respecto de lo generado en 2010.
- Mejorar un 10% la eficiencia en el uso del agua.

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:

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.

EL CICLO DE VIDA DEL ACERO ►



A continuación, resumimos los consumos más relevantes por país:

Consumo de materias primas					
País	Acero	Aluminio	Zinc y óxido de zinc	Ácido Clorhídrico	Otros*
 Alemania	333.974	22.841	-	0	35
 Argentina	44.802	-	-	0	1
 Brasil	699.360	-	-	3.120	13.500
 China	427.812	23.696	-	0	0
 Colombia	19.247	-	629	175	33
 España	2.186.417	16.651	4.258	12.439	65
 EEUU	134.785	33.380	-	0	0
 Eslovaquia	321.834	30.956	-	0	0
 Eslovenia	25.194	3.470	-	0	117
 Hungria	2.557	-	-	0	138
 México	299.100	6.064	-	0	0
 Polonia	231.572	546	-	0	0
 Portugal	182.548	241	-	0	138
 Reino Unido	232.372	26.123	-	0	0
 Rep. Checa	5.623	-	-	0	0
 Rumanía	18.927	-	-	0	153
 Rusia	89.165	-	-	0	75
 Suecia	3.418	-	-	0	0
 Turquía	37.859	-	1.760	672	0
	5.296.567	163.967	6.647	16.406	14.255
	96,34%	2,98%	0,12%	0,30%	0,26%

Gonvarri

CULTURA ASG


Ambiental

21 Desempeño ambiental

22 Economía Circular

25 Aguas y vertidos

25 Suelos

25 Ruido

26 Información sobre energía

27 Plan Carbon Neutral


Social

Gobierno
Anexos

Gestión de residuos

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

Residuos no peligrosos

En 2024 se produjeron un total de 384,8 kt de residuos no peligrosos, de los cuales la chatarra metálica representó el 97% (372 kT), mientras que el 3% (12,8 kt) restante de residuos no peligrosos correspondió a embalajes, residuos orgánicos, residuos de construcción, polvo de granallado y flux de soldadura. Además, aproximadamente el 99% de los residuos no peligrosos son reciclables, incluyendo acero, aluminio, madera, papel, plástico reciclable y materiales de construcción.

Residuos peligrosos

Se produjeron más de 21,9 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.

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.

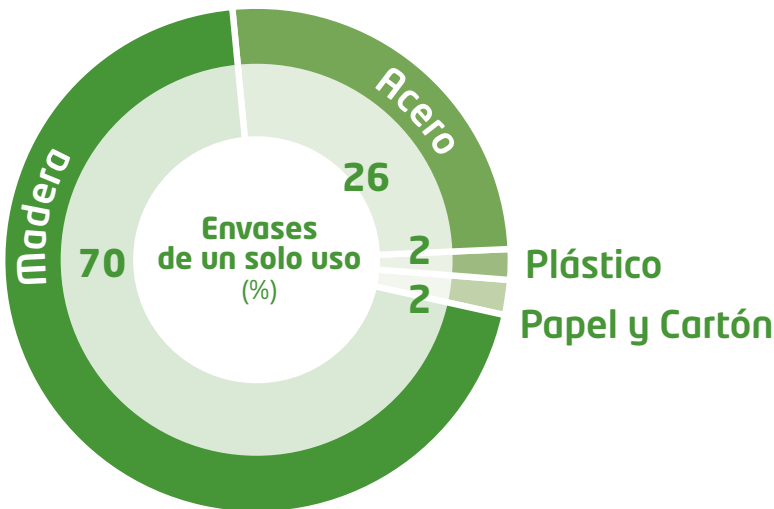
Envases de un solo uso

La implantación de esta nueva normativa ha llevado a Gonvarri Industries a publicar en 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 declaraciones anuales por compañía, detallando la composición de los envases puestos en el mercado. La última de 2025 es solo estimativa, ya que es necesaria para calcular la cuota del (SCRAP) Sistema Colectivo de Responsabilidad ampliada del productor. Esta cuota será ajustada a final de año cuando se calcule el total 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. Se están trabajando en diferentes sistemas de devolución y retorno de Envases (SDDR) con el fin de asegurar el menor impacto ambiental contemplando al completo el ciclo de vida del producto.



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

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 2024 el consumo total de 317.244 m3, un 12% más que en 2023. El incremento en el consumo se debe principalmente a la incorporación de Hidria al perímetro de la memoria.

En relación con la procedencia, el agua consumida procedió en un 88% del suministro de agua canalizado y en un 12% de fuentes subterráneas. Atendiendo al consumo, fue mayoritariamente industrial (50%), seguido del uso sanitario (48%) y finalmente para riego (1%).

El volumen de agua reutilizada ha aumentado significativamente en comparación con el año anterior, pasando de 50 m³ en 2023 a 4824 m³. En Gonvarri, el agua se reutiliza en los procesos de decapado y galvanizado. No obstante, durante 2023, este dato solo fue monitoreado en la planta de Gonvarri Colombia. Para 2024, se ha logrado ampliar el alcance de esta información a tres fábricas más y esperamos cubrir el alcance completo en los próximos años.

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		
Consumo humano y sanitario	158.165	50%
Uso industrial	150.753	48%
Riego	4.488	1%

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 2024 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 2024 no se ha producido ningún vertido / derrame grave, con impacto fuera de las instalaciones de Gonvarri.

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
- 25 Aguas y vertidos
- 25 Suelos
- 25 Ruido
- 26 Información sobre energía
- 27 Plan Carbon Neutral



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 2024 el consumo energético de Gonvarri fue de 306.999 MWh, dividido en: 168.516 MWh eléctricos, 134.192 MWh de fósil y 4.291 MWh de calor.

Consumo de energía por fuente (%)		
2024	MWh	%
Electricidad Convencional	70.233	23%
Electricidad Renovable	98.283	32%
Gas Natural	103.171	34%
Diesel (proceso)	3.007	1%
GLP / Propano	20.199	7%
Vapor	4.291	1%
Diésel flota	5.393	2%
Gasolina flota	2.422	1%
306.999,6		

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. Actualmente se realizan cálculos de huella de carbono bajo petición específica.

Consumo de energía (GJ)								
País	Electri-cidad	Electricidad Renovable	Gas Natural	Diésel (proceso)	GLP/ Propano	Gasolina (flota)	Diésel (flota)	Vapor/Calor
Alemania	16.135	9.683	14.638	5.366	131	156	2.996	4.126
Argentina	2.937	-	-	-	1.108	-	43	-
Bélgica	28	-	-	-	-	290	63	-
Brasil	-	30.800	32.831	-	21.342	1.131	-	-
China	24.807	33.574	30.223	-	-	-	-	-
Colombia	-	6.345	18.014	-	657	-	170	-
Dinamarca	192	-	-	-	-	638	223	-
Eslovaquia	12.108	-	1.955	-	1.042	772	661	-
Eslovenia	128.380	1.426	60.239	333	40.199	-	2.594	821
España	6.197	240.879	135.206	4.455	64	519	3.232	-
Finlandia	-	807	-	-	0	106	226	925
Holanda	-	88	27	-	-	493	555	-
Hungría	5.315	-	945	-	-	407	427	-
México	4.957	3.415	-	-	1.954	130	-	-
Noruega	-	38	-	-	-	-	2.054	-
Polonia	7.007	610	2.727	-	0	1.265	190	-
Portugal	-	7.880	-	262	42	423	5	-
Rep. Checa	2.398	436	2.464	8	-	777	4.529	-
Rumania	8.921	221	29.679	-	8	629	763	-
Rusia	4.514	-	-	-	1.137	82	-	8.646
Suecia	-	5.344	-	187	-	67	125	929
Suiza	48	-	-	-	-	135	101	-
Turquía	11.304	-	32.104	175	-	-	230	-
Reino Unido	533	12.272	9.329	39	1.272	701	228	-
EE.UU.	17.058	-	1.036	-	3.757	-	-	-
Total	252.839	353.820	371.417	10.825	72.715	8.720	19.415	15.448

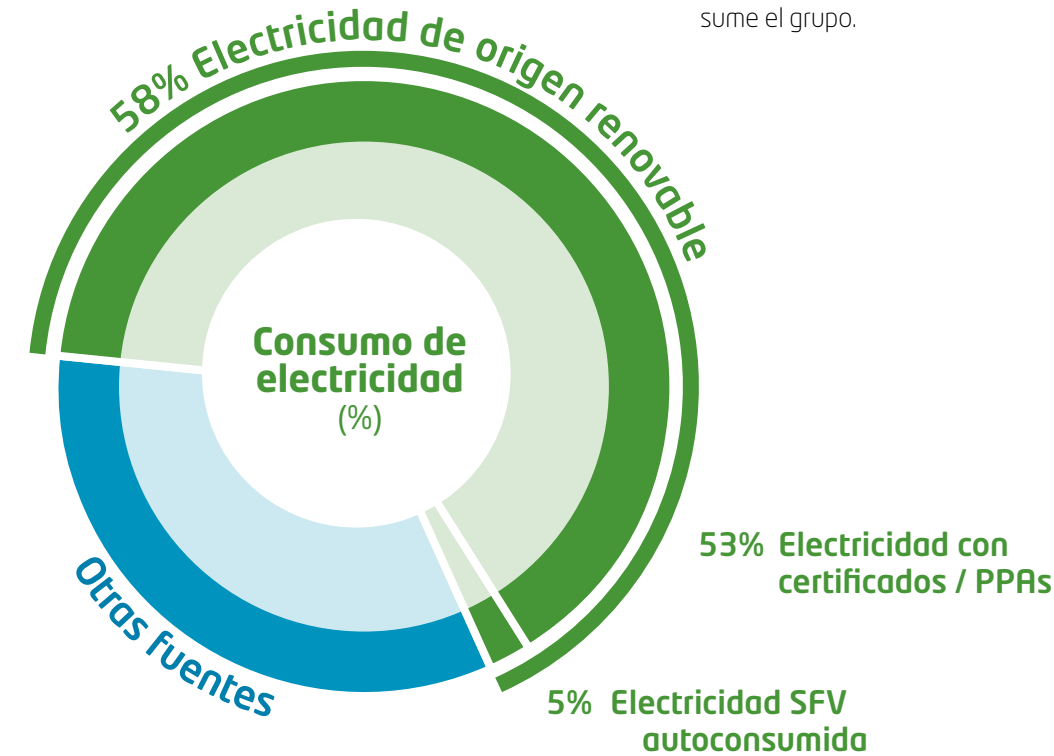
Consumo de energía con fuentes renovables

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 2024, el consumo de electricidad tiene un 58% de electricidad de origen renovable, que se divide en:

- Electricidad con certificados / PPAs = 53%
- Electricidad SFV autoconsumida = 5%

Respecto al vapor/calor, un 38 % es de origen renovable.



Compra de electricidad de origen renovable

En 2024, se han incorporaron los contratos de Laubach y GMH Noruega. En Gonvarri Industries, 28 de nuestras 64 instalaciones consumen electricidad renovable, lo que equivale al 58% del consumo total de electricidad de la empresa.

Autoconsumo Solar Fotovoltaico

En 2024 se han incorporado las fábricas de: Spodnja Idrija, Tolmin, Gonvarri Barcelona, Gonvauto Galicia, Gonvarri Polska. Al cierre del 2024 son 16 las plantas con instalación SFV para autoconsumo con una producción agregada de más de 9.284 MWh, que representan un 5% de la electricidad total que consume el grupo.

Intensidad energética 302-3

La medida de intensidad energética permite comprar 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 2024.

Intensidad energía (GJ/ton vendida)	
País	Intensidad GJ/toneladas vendidas
 Alemania	0,169
 Argentina	0,098
 Brasil	0,128
 China	0,238
 Colombia	1,409
 Eslovaquia	0,052
 Eslovenia	8,163
 España	0,189
 México	0,037
 Polonia	0,054
 Portugal	0,048
 Rep. Checa	2,079
 Rumania	2,515
 Rusia	0,171
 Suecia	1,946
 Hungría	2,774
 Turquía	1,200
 Reino Unido	0,106
 EE.UU.	0,163
Total	0,220

Eficiencia energética 302-4, 302-5 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 unas ratios de producción máximos con el menor coste energético posible, reduciendo al máximo el uso de combustibles fósiles 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.
- Descarbonización de los distintos procesos productivos para logara los objetivos de reducción de emisiones de la Compañía.

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.

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, hornos industriales, 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.

Contador de Ahorros		
		
Electricidad	Gas Natural	Agua
13,27 GWh/año	10,09 GWh/año	7.125 m³/año
3.743 ton CO ₂	1.997 ton CO ₂	-

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

Durante 2024 se implementaron 5 medidas de ahorro energéticos (MAEs) en distintas plantas del grupo, suponiendo un aumento en el ritmo anual de ahorro energético de 2,16 GWh/año y una reducción anual de emisiones de 534,4 ton CO₂.

De esta reducción del consumo energético el 78,4% corresponde a gas natural, habiendo realizado mejoras en recuperaciones de calor de hornos, mejoras en calderas de vapor y electrificaciones en las que se han sustituido tecnologías de gas natural por tecnologías eléctricas mucho más eficientes energéticamente.

Con estas iniciativas son ya 111 proyectos y medidas de eficiencia energética 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 23,36 GWh que supone una reducción en el consumo energético del grupo superior al 7 % (se tiene en cuenta el consumo de HIDRIA).

Del total de los ahorros energéticos conseguidos, un 57% corresponde a consumo de electricidad y el 43% restante al consumo de gas natural.

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental

21 Desempeño ambiental

22 Economía Circular

25 Aguas y vertidos

25 Suelos

25 Ruido

26 Información sobre energía

27 Plan Carbon Neutral



Social

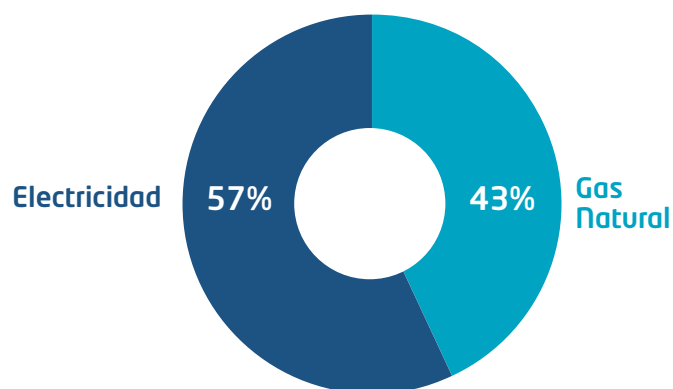


Gobierno

Anexos

Entre las medidas ejecutadas en 2024 cabe destacar el proyecto de climatización de las Naves 7-10 implantado en Gonvarri Burgos, el cual ha consistido en la instalación de un sistema de aerotermia con bombas de calor aire-agua que permitirá remplazar 2 calderas antiguas de agua caliente y varios tubos radiantes de GN por una tecnología mucho más eficiente y libre en emisiones de CO₂, reduciendo considerablemente el uso de combustibles fósiles.

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 1.895 KWp planificada para el año 2025, supondrá una reducción de las emisiones de CO₂ de la fábrica por encima de las 280 ton CO₂/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 CO₂.

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

Gonvarri, a través de la sociedad Solar Steel, fabrica y suministra estructuras solares, principalmente fijas y con seguidor de un solo eje (TracSmarT+ 1V DR, TracSmarT+ 2V, TracSmarT+2V Compact y RackSmarT), que forman parte de los parques fotovoltaicos para la generación de energía renovable.

En 2024, se suministraron estructuras solares a 9 países. Estimando las horas netas de radiación solar por proyecto, y el factor de emisión aplicable a cada país se ha contribuido a evitar indirectamente un total de 1.013.331 toneladas de CO₂ en 2024.

Información sobre emisiones GEI

305-1 Y 305-2

En Gonvarri Industries, tras la aprobación en 2020 del Plan Carbon Neutral 2030-50 se definió una ambiciosa hoja de ruta con importantes objetivos de reducción de emisiones. Respecto a las emisiones directas de gases de efecto invernadero, se ha fijado el objetivo de reducir en un 50% las emisiones a 2030 vs.2022. Para ello se trabaja sobre cuatro líneas de acción: ahorro y eficiencia energética, sustitución de combustibles, desarrollo de electricidad solar fotovoltaica y compra de energía de origen renovable.

La monitorización de los consumos energéticos y el cálculo de emisiones son el primer paso para disponer de información rigurosa sobre la situación real de la compañía en términos de emisiones, a para ello en 2024 se han incluido en el inventario todas las fuentes de emisión, todos los GEI y se han actualizado los factores de emisión. Además, el Cuadro de Mando desarrollado para el seguimiento del Plan Carbon Neutral permite tener información fiable, centralizada y actualizada sobre el estado del inventario de emisiones.

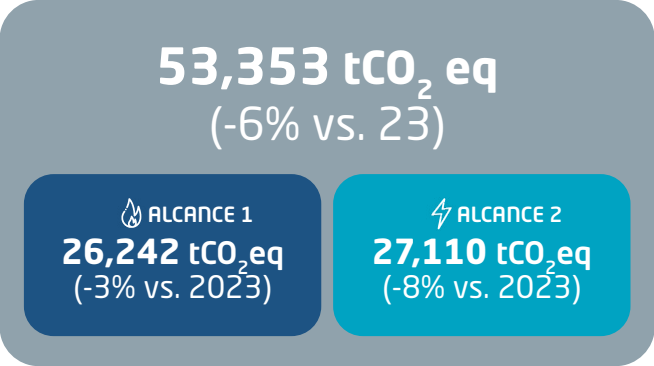
Las emisiones de CO₂ se calculan siguiendo GHG Protocol y el 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories.

En la contabilidad de emisiones GEI en el inventario de Gonvarri Industries se realiza conforme al perímetro financiero de la compañía. Siguiendo este criterio, las emisiones que quedan excluidas del Alcance 1 y 2 son las correspondientes a las fábricas de Gonvama (China), sobre las cuales la compañía no tiene una participación de control y tampoco asume su gestión operativa. "Estas emisiones se consolidan en el Alcance 3 en la categoría 15 de inversiones financieras. En 2024, hemos adquirido una participación mayoritaria en el grupo esloveno Hidria. Por consiguiente, y como establece el GHG Protocol, hemos recalculado las emisiones de Alcance 1 y 2 desde nuestro año base 2022, incorporando al completo las emisiones de este grupo. Hemos seleccionado el 2022 como año base debido a la robustez del inventario de emisiones de ese año y a la falta de datos de Hidria anteriores a este período.

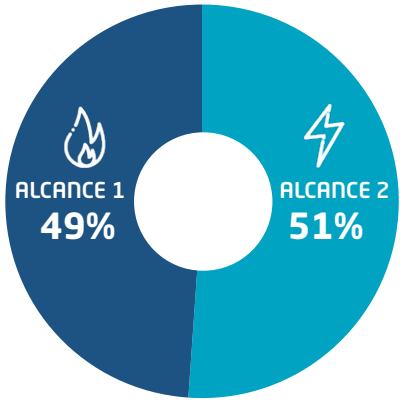
Alcances 1 y 2

Gonvarri Industries en 2024 emitió a la atmósfera un total 53.353 tCO₂ eq, correspondientes a 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). Las emisiones indirectas por consumo de electricidad y compra de vapor (Alcance 2) ascienden a 45.806 tCO₂ eq, considerando el factor de emisión de localización. Sin embargo, gracias a que Gonvarri adquiere energía de origen renovable en 28 fábricas del grupo, estas emisiones se reducen a 27.110 tCO₂ eq. Siendo este último, el factor de emisión de mercado el que se utiliza como referencia en el grupo y en los indicadores del presente informe.

Emisiones absolutas



Emisiones Alcance 1 y 2



Atendiendo al perímetro financiero, que sustrae las emisiones de Gonvvama (China) del alcance 1 y 2, el inventario de emisiones de 2024 queda de la siguiente forma:

tCO ₂ eq	2024	2023	2022
Alcance 1			
Gonvarri	24.713	26.160	27.388
Gonvvama*	1.529	930	1.165
Alcance 2			
Gonvarri	23.308	24.809	46.209
Gonvvama*	3.803	4.637	6.877
Alcance 1+2			
Gonvarri	48.021	50.969	73.597
Gonvvama*	5.332	5.567	8.042

* 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 ₂ eq / toneladas vendidas
 Alemania	9,3
 Argentina	7,3
 Brasil	4,6
 China	14,4
 Colombia	54,0
 Eslovaquia	2,7
 Eslovenia	676,9
 España	3,7
 México	1,9
 Polonia	7,3
 Portugal	0,3
 Rep. Checa	159,7
 Rumania	126,5
 Rusia	11,2
 Suecia	25,6
 Hungría	233,5
 Turquía	82,0
 Reino Unido	2,9
 EE.UU.	14,8
Total General	10,6

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental

21 Desempeño ambiental

22 Economía Circular

25 Aguas y vertidos

25 Suelos

25 Ruido

26 Información sobre energía

27 Plan Carbon Neutral



Social



Gobierno

Anexos

Plan Carbon Neutral Evolución de las emisiones GEI

Desempeño. Plan Estratégico 2022-2024

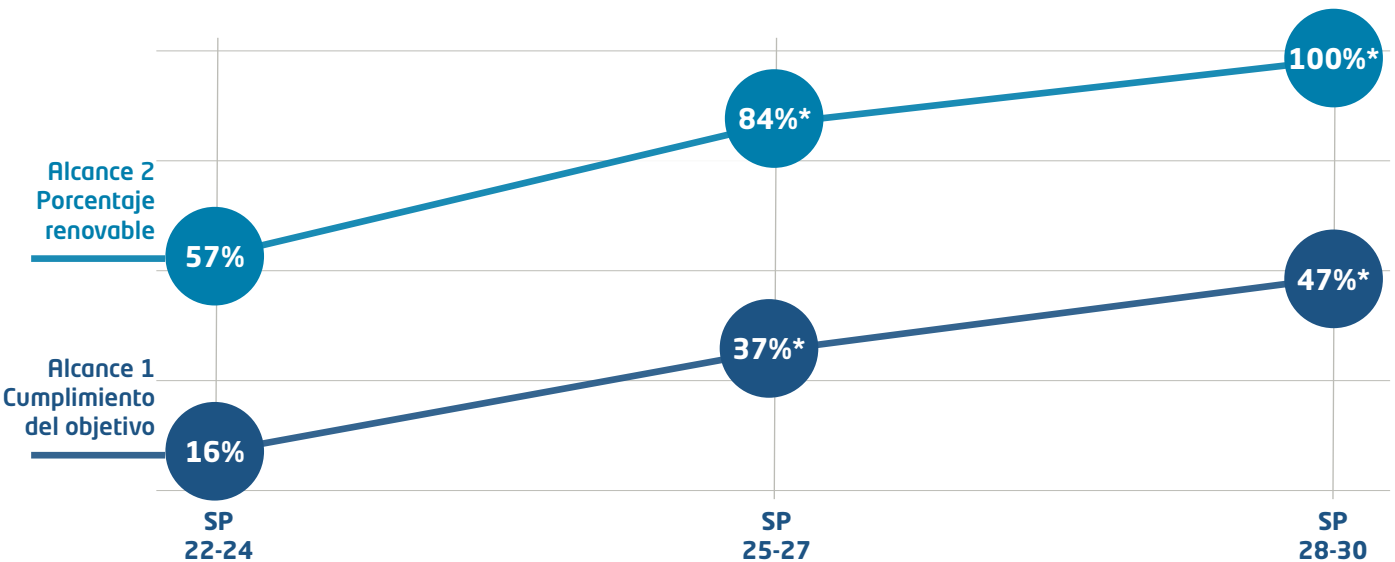
Reducción del 13% (S1+S2)

- **Alcance 1:** Reducción del 8%.
- **Alcance 2:** 58% de la Electricidad es de origen Renovable.
 - 26 de 56 fábricas consumen energía con certificados de origen renovable.
 - Todas las fábricas en España, Reino Unido, Brasil y Colombia.
 - 16 plantas SFV en operación.

Plan de Carbono Neutral Plantas. Procesos propios

Objetivo: Alcanzar los objetivos de reducción de CO₂ en todos los mercados y países)

- **Alcance 1:** Reducir un 50% para 2030.
- **Alcance 2:** Lograr un 100% de electricidad renovable para 2030.



*Estimado según el plan de inversión.

Materiales Green Steel y Economía Circular

Objetivo: Desarrollar una posición fuerte como grupo para soluciones de acero reducido en emisiones de CO₂

Hoja de ruta Green Steel

- Profundizar en el desarrollo del acero verde: 5 MoU firmados hasta ahora (AM, Thyssen, H2 GS, Hydnum y Vulcan).
- Basado en contratos con clientes y proveedores.
- Objetivo de Alcance 3 en compras de acero verde, alineado con la ciencia.
- Certificación de Producto de Gonvarri (Declaración Ambiental de Producto).

El acero verde tendrá una mayor participación de materiales secundarios (acero reciclado), reduciendo el consumo de recursos naturales y mitigando el cambio climático y la producción de residuos.

El porcentaje de acero reciclado actual en las compras de acero de Gonvarri en 2024: 14%*

*Figura estimada basada en los eco-perfiles de LCA de la Asociación Mundial del Acero de junio de 2023.

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto digitalización
- 65 Comunidad



Gobierno

Anexos



Social

Gonvarri

CULTURA ASG


Ambiental

Social

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto digitalización
- 65 Comunidad


Gobierno
Anexos

Personas

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

El perímetro global de Gonvarri Industries está compuesto por **9.268** profesionales en 2024 frente a los **7.524** profesionales en el ejercicio 2023, lo que supone un incremento global del **23%**, debido a la incorporación total en el accionariado del Grupo Hidria.

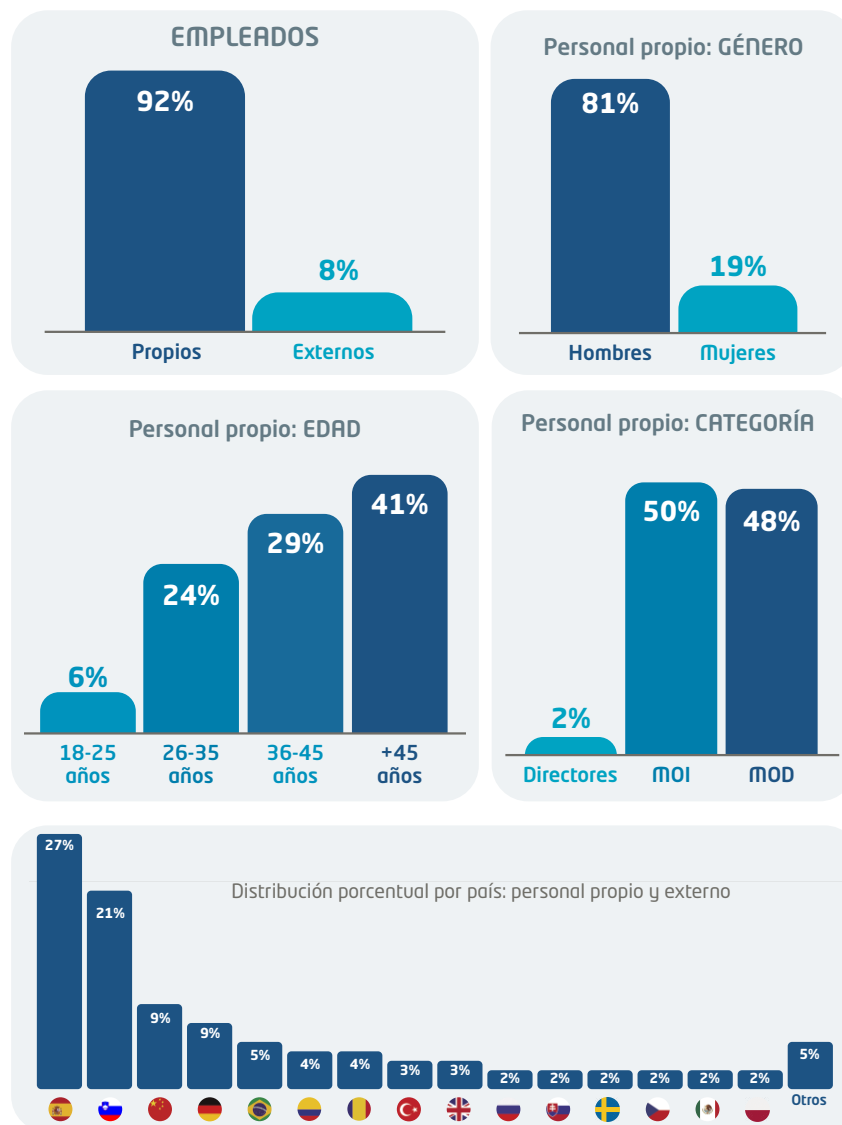
Conforme el perímetro de la Memoria, en 2024 Gonvarri Industries dispone de **8.413** profesionales (**7.779** propios y **634** externos), frente a los 6.625 profesionales (**5.872** propios y **753** externos) en el ejercicio 2023, lo que supone un incremento del 27% de la plantilla. En la tabla se resume su distribución por país y se detalla en el Anexo 3 tabla 1.

No se incluyen en el alcance de la Memoria las fábricas de: Gailp Pune (India) con **435** empleados propios y **258** externos, Resende (Brasil) con **62** empleados propios y **1** empleado externo, Reca (España) con **88** empleados propios y **11** externos, así como algunas sociedades de índole comercial, sin entidad relevante.

Favorecemos el empleo local para crear valor en los países en los que tenemos presencia. El 89% de la plantilla es de origen local.

En el anexo 2 se amplía la información en las tablas: Tabla I. Personal propio por país, género y edad. Tabla II. Personal externo por país, género y tipo de contrato.

Características de la plantilla



Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto digitalización
- 65 Comunidad



Gobierno

Anexos

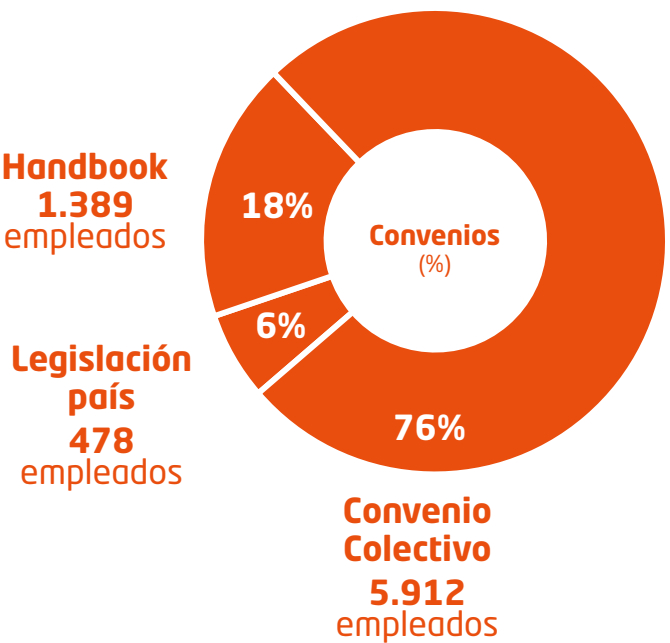
Relaciones laborales 407-1 Y 2-30

Gonvarri Industries respeta y apoya los derechos de asociación, representación sindical y negociación colectiva, cumpliendo con las obligaciones laborales de cada país.

En las instalaciones en operación no se han identificado centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados.

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 2024 el 76% de la plantilla está representada por convenios colectivos.

En algunos países donde los convenios no son aplicables, las condiciones laborales se recogen en los denominados "Handbook" o bien se aplican directamente las normas laborales del país. En 2024 el 18% de la plantilla está representada por un Handbook y el 6% restante corresponde en su mayoría a oficinas de pequeño tamaño, en las que se aplica la legislación laboral propia del país.



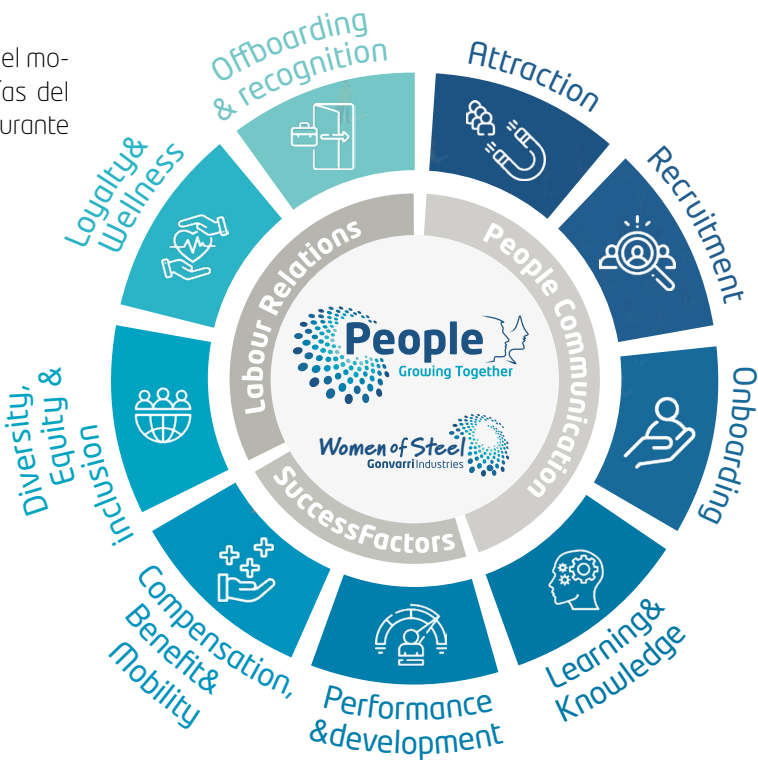
People Growing Together CONTENIDO 3-3

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 desarrolla diferentes iniciativas que cubren las necesidades en las diferentes etapas por las que atraviesa un empleado en Gonvarri. El modelo se 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 su contenido a las diferentes compañías del grupo.

En 2024, se continúa con 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

Con el objetivo de fortalecer el seguimiento y control del modelo People Growing Together en todas las compañías del Grupo Gonvarri, se ha desarrollado e implementado durante 2024, la herramienta People Tracking Tool.



Esta plataforma tiene como propósito ofrecer un seguimiento robusto, integrado y eficiente de acciones, alineadas con los objetivos del modelo People Growing Together. A través de esta herramienta, se pueden crear y gestionar tareas específicas, clasificadas según los diferentes componentes del modelo People Growing Together, identificando responsables, prioridades, descripciones y avances.

La implementación de la herramienta People Tracking Tool garantiza transparencia y comunicación continua, promoviendo el alineamiento de recursos humanos en todas nuestras compañías. Esto facilita un seguimiento coordinado de las acciones del modelo People Growing Together, asegurando que todas las plantas avancen de manera uniforme hacia los mismos objetivos en toda la organización.



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:** Diseñar estrategias para identificar y atraer a profesionales cualificados y con las habilidades y competencias que requerimos.
- **Employer Branding:** construir, mejorar y promover una marca empleadora sólida y atractiva. Comunicando de manera efectiva los valores, la cultura organizacional, las oportunidades de desarrollo y los beneficios de trabajar en la empresa.
- **Reputación y visibilidad:** 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.
- **Generar interés y compromiso:** 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.

Estas son algunas de las acciones que se han llevado a cabo en el ámbito de la atracción durante 2024:

Gonvauto Iberia formaliza un convenio de colaboración con la Universidad de Deusto

El pasado 6 de febrero se llevó a cabo la firma del Convenio de Colaboración entre Gonvauto Iberia, y formalmente las cuatro sociedades que forman parte de esta División, y la Universidad de Deusto para acoger estudiantes en el Máster Dual en Diseño y Fabricación de la Automoción.

Este acuerdo consolida la relación existente entre ambas entidades desde 2021, momento desde el cual las compañías de Gonvauto Barcelona, Navarra y Galicia han incorporado en sus plantas a estudiantes del Master Dual para llevar a cabo tanto la intensificación en Automoción como el Trabajo Fin de Master mediante el desarrollo de un proyecto específico en la empresa.

El acto de formalización del convenio se ha llevado a cabo en la planta de Gonvauto Navarra donde Vicente Coz, General Manager de Gonvauto Iberia, y Pablo García Bringas, Vicedecano de Relaciones con empresas de la Universidad de Deusto. Junto a ellos asistieron: Irene Cuesta, Directora formación dual de la Universidad de Deusto y Jon García Barrutabueña: Director del MUDFA. Por parte de Gonvauto Iberia estuvieron acompañando a la visita y a la firma del Convenio, Rafael Elías como Director de Recursos Humanos de Gonvauto Iberia, Patricia Sánchez, SGI Regional Manager, Amaia Ducay, Directora de planta e Isabel Valero como Responsable de Recursos Humanos de Gonvauto Navarra.

Gonvarri Asturias

- Organizó una jornada de networking dentro de su Internship Program, en la que participaron los alumnos junto con los equipos de Gerencia, People y Comunicación.
- Ha fortalecido su colaboración con los Centros de Formación Profesional. Se firmaron convenios de prácticas con centros de formación profesional de toda Asturias, y se recibió la visita de alumnos del último curso de mecatrónica del CFP de Avilés, quienes pudieron conocer las instalaciones y aprender sobre las operaciones de la empresa. Asimismo, se organizó una jornada de encuentro con los tutores de este mismo centro, que incluyó una visita a planta y la firma del convenio de colaboración para el curso 2024-2025 de Formación Profesional Dual.
- Participó en el Foro de Empleo de la Universidad de Oviedo y en el Foro de Empleo de la Cámara de Comercio de Avilés, reforzando su compromiso con la empleabilidad y el desarrollo profesional en la región.
- Ha firmado un convenio de colaboración con los Ayuntamientos de Corvera y Avilés, junto con Femetal, para la realización de acciones formativas con compromiso de contratación, dirigidas a la capacitación práctica de futuros Operarios y Operarias de Gonvarri. Actualmente, se está llevando a cabo la segunda edición de este programa. Además, Gonvarri, en colaboración con Femetal, ha cerrado un convenio con el Servicio Público de Empleo para realizar nuevas acciones formativas. La primera de estas acciones está prevista para el primer trimestre de 2025 y contará con una mayor dotación económica y un mayor número de horas lectivas.

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto digitalización
- 65 Comunidad



Gobierno

Anexos

Steel & Alloy

A través de un colegio especializado en manufactura, ingeniería y mecánica, ofrecieron una posición de aprendiz de mantenimiento. El empleado pasa el primer año en el colegio a tiempo completo, y en el segundo año estará en planta 4 días a la semana y 1 día en el colegio. El curso dura aproximadamente 4 años.

Gonvarri Polska

Firmó acuerdos con 2 escuelas de secundaria de la región, para que los alumnos que quieran realicen las prácticas en la empresa y así se preparen para la profesión que quieren elegir. En 2024 tuvieron 3 alumnos en esta modalidad.

Gonvarri Metal Structures

- Organizó, en el marco del programa E-Tech, junto a los estudiantes de Uniovi eTech Racing, el evento de clausura de la Temporada de Formula Student en el Centro Cultural la Lechera de Cancienes. Durante la presentación, realizada por los responsables de cada departamento del equipo, se mostró la experiencia vivida a lo largo de la temporada y de los días de competición en el Circuito de Montmeló (Barcelona). Posteriormente, se organizó una mesa redonda en la que Salomé Gonzalez Valea, Directora de People de GMS, junto a representantes de Fundación Caja Rural de Asturias, Ingeniacity, TotalEnergies, Idesa y Grupo Autecnia debatieron sobre el desafío de la generación, captación y fidelización del talento joven. Además, se realizó una visita a planta del equipo de la Universidad de Oviedo para conocer de cerca las instalaciones y procesos de la empresa. Este evento es una muestra de la importancia de la colaboración empresa-universidad como eje clave para impulsar la innovación, la tecnología y el desarrollo de futuros talentos.
- Realizó el proyecto StartInnova, promovido por el diario El Comercio. Comenzó en noviembre con el kick off celebrado en la antigua facultad de la Universidad de Oviedo. Salomé Gonzalez Valea y Carlos Pendás Suárez asistieron como patrocinadores. Este proyecto tiene como objetivo que alumnos de diferentes institutos y colegios del Principado participen en un simulacro de proyecto de empresa, donde se enfrentarán al reto de simular un proyecto emprendedor desde cero. Los finalistas tendrán la oportunidad de exponer sus proyectos, en las últimas semanas del curso escolar, ante todos los patrocinadores y el jurado propuesto.

Gonvarri Metal Structures y Gonvarri Solar Steel

Han colaborado en numerosas ocasiones a lo largo del año con diferentes universidades y centros formativos con las que mantiene un acuerdo o relación. Algunas de las acciones que podemos destacar son la continua participación en los Foros de Empleo que las propias Universidades organizan como la Universidad de Oviedo o la UNIR, tanto de forma virtual como de manera presencial. Así mismo, fruto de sendas colaboraciones, surgen presentaciones de primer nivel y jornadas de experto responde, dónde, según la temática que presente, un representante del equipo suele acudir a difundir los canales y valores de la marca Gonvarri.

También hay que destacar la participación en los programas de prácticas/becas, así como proyectos de investigación con las distintas escuelas de ingeniería. Nuestra colaboración con la Escuela Politécnica de Gijón, Universidad de León, Escuela Politécnica de Bilbao o la Universidad Politécnica de Madrid son algunos ejemplos donde damos a conocer la compañía y el sector entre los ingenieros e ingenieras de Asturias.

Además, los estudiantes han tenido la oportunidad de visitar nuestras instalaciones en Asturias, conociendo de los productos y servicios que ofrecemos. Cabe destacar las visitas de los CIFP de Langreo, Gijón y Avilés.

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto digitalización
- 65 Comunidad



Gobierno
Anexos

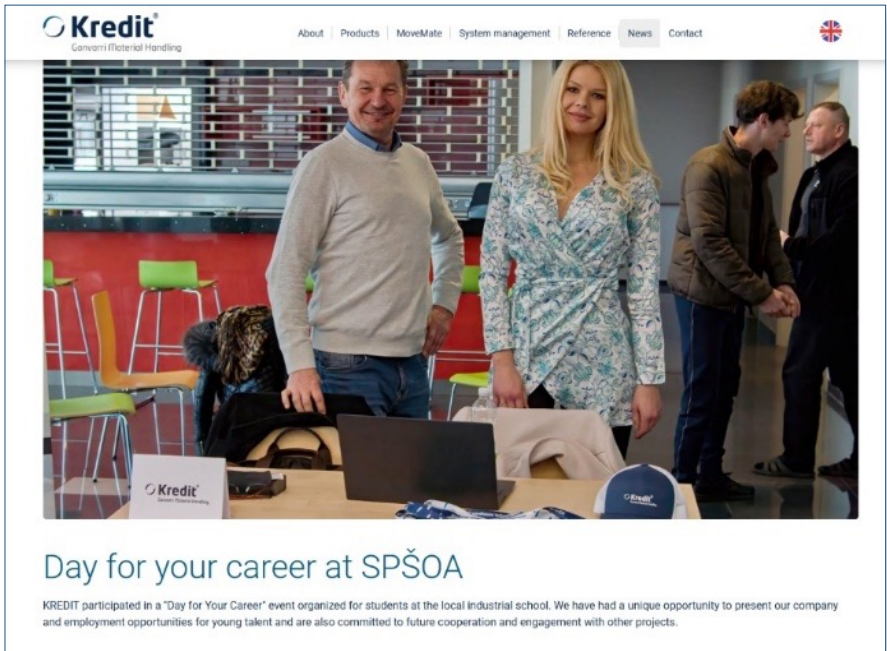
Gonvarri Material Handling

Las plantas de Dexion Rumanía y Kredit de la división de GMH han participado en ferias de empleo y patrocinan eventos locales para dar a conocer su actividad:

DEXION Rumanía



KREDIT





Reclutamiento / selección

Se enfoca en identificar, evaluar y seleccionar a los mejores candidatos para asegurar un proceso de reclutamiento y selección eficiente y efectivo.

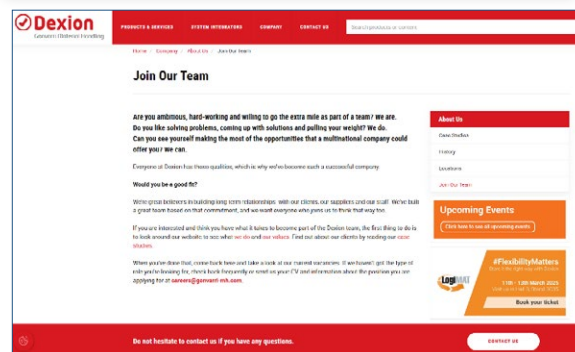
Los principales objetivos:

- **Identificar requisitos de contratación:** Definir los requisitos y competencias necesarias de un puesto vacante en la organización, identificando el 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: web de empleo, LinkedIn u otras 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.
- **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.

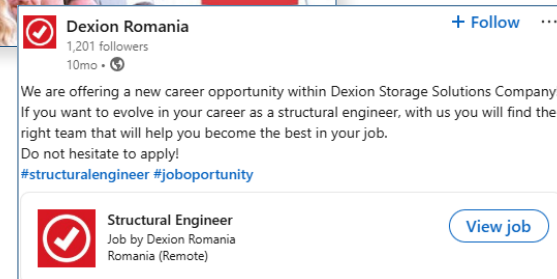
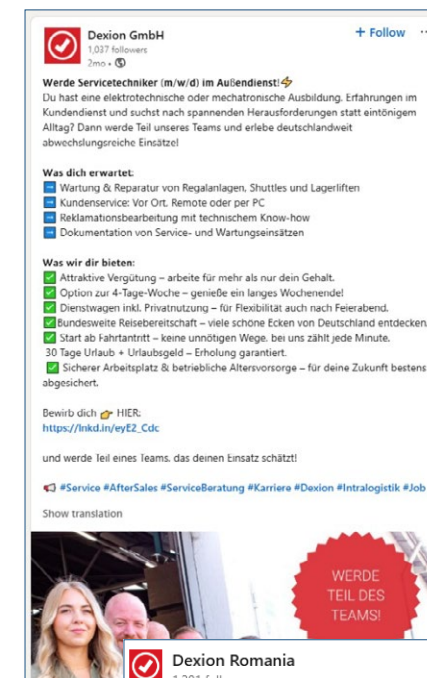
Gonvarri Industries ha incrementado los servicios que tenía- mos contratados con LinkedIn y con Infojobs para dar servicio a las plantas y a corporativo, con el objetivo de que las diferentes unidades de negocio puedan acceder a un pull de talento global de una forma mucho más rápida y eficaz.

Dentro del grupo también se han realizado más iniciativas, por ejemplo, en la división de **GMH**:

Kredit y Dexion Alemania: Han creado sus propias páginas web de empleo.



Dexion Alemania y Dexion Romanía han incrementado su presencia en LinkedIn para publicar vacantes y darse a co-



**Gonvarri**

CULTURA ASG



Ambiental



Social

33

Personas

48

Seguridad y salud

55

Clientes

58

Cadena de suministro

63

Proyecto digitalización

65

Comunidad



Gobierno

Anexos



Incorporación

Durante 2024 se ha trabajado en el diseño del Onboarding digital que deberá ser implantado a nivel global por todas las compañías del grupo.

Principales contenidos que encontrarán las personas en el itinerario de Onboarding:

- Información sobre la **historia, valores, cultura y herramientas** del Grupo Gonvarri.
- Presencia global del grupo y principales **líneas de negocio**.
- Documentación e **información de interés** sobre cada planta.
- **Formaciones obligatorias** en Compliance.



Formación y conocimiento

CONTENIDO 404-1 Y 404-2

En Gonvarri Industries consideramos la formación como un pilar clave en el continuo desarrollo de las personas y como elemento estratégico para preservar el conocimiento sobre los distintos procesos en nuestra compañía.

En 2024 se impartieron 160.677 horas de formación, una media de 21 horas por empleado y un incremento del 19% con respecto a las horas de formación del año anterior. Las horas de formación se detallan por categoría y género en el Anexo 3 tabla 2.

Promedio horas de formación por empleado 2024

	Hombre	Mujer
Director	57	125
MOI	17	20
MOD	23	10
Total general	21	18

Promedio horas de formación por empleado 2023

	Hombre	Mujer
Director	86	183
MOI	26	29
MOD	34	37
Total general	32	37

A continuación, se mencionan algunas de las iniciativas y proyectos realizados en 2024:

Cierre de la III edición del Gonvarri Leadership Program: en el mes de marzo tuvo lugar en Berlín el último módulo de nuestro programa, en el que han participado 50 empleados procedentes de diferentes plantas del mundo.

Así, durante este módulo, los grupos de trabajo creados presentaron sus proyectos ante el Comité de Dirección de la compañía.



Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto digitalización
- 65 Comunidad



Gobierno

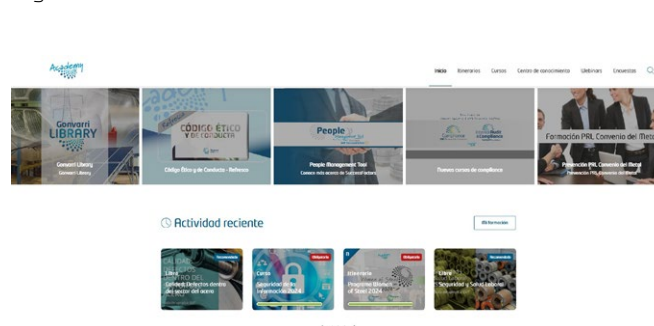
Anexos

Escuela de Supervisores: entre los días 11 y 15 de noviembre de 2024 tuvo lugar una nueva edición de este programa en el que 27 Supervisores de diferentes plantas han profundizado en diferentes materias ligadas al negocio de la compañía como: Seguridad y Salud, Calidad o Mantenimiento, así como desarrollar nuevas habilidades en materia de Gestión de equipos y comunicación.



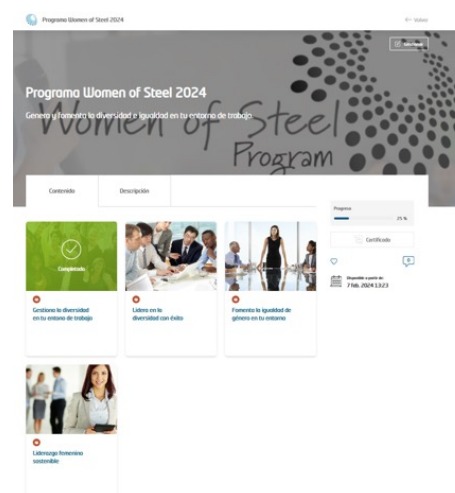
Realización de formación de Power BI: durante 2024, se ha organizado una formación presencial en Gonvarri Madrid en la que han participado 60 personas. El objetivo principal de esta acción formativa ha sido que los participantes pudieran conocer más sobre una herramienta que es cada vez más empleada a la hora de realizar análisis y modelado de datos. A lo largo de 2025, se realizarán las labores necesarias para poder extender esta formación al resto de las plantas del grupo.

Consolidación de Academy como elemento de difusión de formación para todos los empleados: mediante nuestra plataforma corporativa seguimos proporcionando formación a todas las personas que forman parte de nuestra compañía. Así durante 2024, se han completado más de 7.300 horas de formación online por parte de los 5.525 empleados ya registrados.



En este sentido, cabe destacar el lanzamiento de dos importantes formaciones dentro de nuestra plataforma:

- **Women of Steel Program:** programa obligatorio y anual lanzado a toda la compañía con el objetivo de concienciar sobre la importancia de fomentar la igualdad en un entorno diverso.



- **MOVÓ Training** para Gonvarri Material Handling: se ha realizado una formación sobre MOVÓ, orientada a proporcionar conocimientos a las personas de Gonvarri Material Handling sobre MOVÓ: características del producto, mantenimiento o diseño, entre otros.



- **Idiomas online:** continúa la formación en idiomas con la participación de más de 150 personas pertenecientes a diferentes plantas del grupo: Gonvarri Barcelona, Gonvarri Burgos, Gonvarri Portugal, Gonvarri Madrid, Gonvarri Asia, Gonvarri Valencia, Gonvauto Galicia, Gonvauto Navarra, Gonvauto Thüringen y Steel and Alloy.



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 **88%** de los profesionales de Gonvarri están contratados de forma indefinida y el **96,3%** a tiempo completo. Asimismo, fomentamos el empleo local, donde el **89%** de los empleados tienen nacionalidad local.

Distribución por tipo de contrato			
	Indefinido	Temporal	Practicantes
Hombre	5.494	755	32
Mujer	1.349	140	10
	6.843	895	42

Distribución por duración de contrato		
	Tiempo completo	Tiempo parcial
Hombre	78,4%	2,4%
Mujer	17,9%	1,3%
	96,3%	3,7%

*El 96,3% de la plantilla tiene contrato indefinido, de entre ese %, el 78,4% son hombres y el 17,9% son mujeres.

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 2024, en personal propio, se produjeron un total de 1.219 altas, distribuidas como se muestra a continuación:

	Hombre	Mujer	TOTAL
Contrataciones	1.008	211	1.219

En el anexo 3 se amplía la información en la tabla 4A. A continuación, se desglosan las contrataciones por país.



Salidas

En 2024, en personal propio, se produjeron un total de 1.123 bajas, cuya distribución se resume a continuación:

	Hombre	Mujer	TOTAL
Salida despido	284	51	335
Salida voluntaria	641	147	788
Total salidas	925	198	1.123

En el anexo 3 se amplía la información en las tablas 4 ByC. A continuación, se desglosan las salidas por país.



Esto supone una rotación media del 14% (15 % para hombres y 13 % para mujeres).

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 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
 Alemania	2	1	3
 Argentina	5	1	6
 Brasil	41	6	47
 Eslovaquia	7	4	11
 España	8	2	10
 Polonia	12	2	14
 Rep. Checa	4	1	5
 Rumanía	4	2	6
 Rusia	5	3	8
 Reino Unido	15	10	25
 EE.UU.	3	0	3
Total	106	32	138

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 Corporativa 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 2024 se iniciaron 785 evaluaciones, distribuidas entre 20 países desde esta herramienta. A cierre de ejercicio, están en fase de finalización y/o completadas un total de 381, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

Evaluación del desempeño: corporativo			
	Hombre	Mujer	Total
 Alemania	8	2	10
 Argentina	12	6	18
 Bélgica	1		1
 Brasil	44	16	60
 Colombia	6	2	8
 España	163	45	208
 Finlandiaia	1		1
 Hungría	1		1
 México	8	5	13
 Noruega	3		3
 Países bajos	1		1
 Polonia	7	2	9
 Portugal	4	5	9
 Rep. Checa	4	1	5
 Romanía	5	1	6
 Suecia	2	3	5
 Suiza	1		1
 Turquía	8	2	10
 Reino Unido	4	1	5
 EE.UU.	6	1	7
Total general	289	92	381

Además, la mayoría de las fábricas/unidades de negocio tienen sus propios sistemas de evaluación del desempeño, llegando en algunos casos a cubrir el 100% de empleados. A continuación, resumimos la distribución de las evaluaciones realizadas por país:

Evaluación Fábricas					
	MOI		MOD		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
 Alemania	0	0	0	0	0
 Argentina	4	27	10	21	62
 Bélgica	0	0	0	0	0
 Brasil	4	188	65	118	375
 China	2	293	64	160	519
 Colombia	0	0	8	21	29
 Eslovaquia	0	96	30	36	162
 Eslovenia	291	450	156	689	1586
 España	28	568	90	299	985
 Finlandiaia	0	0	0	0	0
 Holanda	0	0	0	0	0
 Hungría	0	1	0	0	1
 México	0	0	5	10	15
 Noruega					0
 Polonia	3	62	27	37	129
 Portugal	4	40	22	25	91
 R. Unido	0	113	14	29	156
 Rep. Checa	3	34	19	45	101
 Rumanía	13	189	55	90	347
 Rusia	1	25	13	23	62
 Suecia	0	29	1	3	33
 Suiza					0
 Turquía	5	216	2	10	233
 EE.UU.	5	40	7	20	72
Total	363	2371	588	1636	4958

En el año 2024 el 69% del colectivo total de Gonvarri Industries ha participado en un proceso de evaluación del desempeño.

Evaluación del desempeño corporativa			
DPO 2023	Hombre	Mujer	Total
 Argentina	4	1	5
 Brasil	38	13	51
 Rep. Checa	1	0	1
 Alemania	3	1	4
 Mexico	9	4	13
 Holanda	1	0	1
 Polonia	6	3	9
 Portugal	3	4	7
 Rumanía	1	0	1
 Eslovaquia	1	0	1
 España	149	47	196
 Suiza	0	1	1
 Turquía	1	0	1
 R. Unido	8	2	10
 EE.UU.	3	1	4
Total general	228	77	305

Evaluación del desempeño fábricas					
	MOI Evaluado		MOD Evaluado		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
 Alemania	0	0	0	0	62
 Argentina	24	8	31	5	0
 Bélgica	0	0	0	0	375
 Brasil	134	72	211	4	519
 China	0	0	0	0	29
 Colombia	81	39	113	0	162
 Dinamarca	0	0	0	0	1.586
 España	203	61	449	18	985
 EE.UU.	21	7	38	6	0
 Eslovaquia	37	36	105	1	0
 Finlandiaia	0	0	0	0	1
 Holanda	0	0	0	0	15
 Hungria	0	0	0	0	0
 México	9	4	0	0	129
 Noruega	0	0	0	0	91
 Polonia	30	23	50	2	156
 Portugal	30	19	40	3	101
 Reino Unido	0	0	0	0	101
 República Checa	0	0	0	0	347
 Rumanía	86	61	200	12	62
 Rusia	19	12	15	1	33
 Suecia	3	1	29	0	0
 Suiza	0	0	0	0	233
 Turquía	0	0	0	0	72
Total	677	343	1.281	52	4.958

*El nº de empleados totales se encuentra al inicio del bloque de personas en la parte de capital humano.



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 y adecuado, por encima de los mínimos establecidos en la legislación local de cada país. 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 algunos de los Beneficios Sociales por Instalaciones y Países

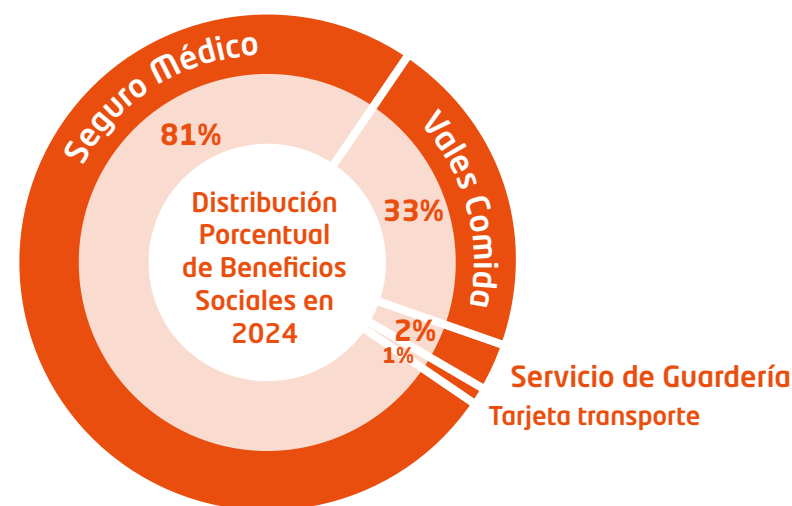
- **Seguro Médico:** Disponible en fábricas como AMG Brasil, GMH Lohja (Finlandia), Gonvarri South Carolina y otras, ofreciendo coberturas que incluyen seguro de salud, visión, dental y vacunación anual contra la gripe, entre otras.
- **Seguro de Vida:** Implementado en todas las instalaciones en España, GMH Laubach (Alemania), AMG Brasil, entre otras.
- **Seguro de Incapacidad/Invalidez:** Presente en España, fábricas en China, Gonvarri Polonia, entre otras.
- **Servicio de Comedor/Tickets Restaurante:** Disponible en fábricas como AMG Brasil, Gonvarri Kaluga y Steel&Alloy UK.
- **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, entre otras.
- **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. 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.



*La distribución de los porcentajes se explica de la siguiente manera: En los centros de trabajo que se encuentran en España, la empresa pone a disposición de sus empleados un plan de retribución flexible al que los empleados se pueden acoger voluntariamente. De entre todas las personas que han pedido alguno de estos productos, el 81% de estas personas ha elegido el seguro médico, el 33% los vales comida, el 2% el servicio de guardería y un 1% la tarjeta transporte. Una misma persona puede pedir varios de estos servicios.



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, raza, género, edad, orientación sexual, religión, discapacidad y origen étnico.
- **Equidad:** nos esforzamos por garantizar la equidad en todas nuestras prácticas y decisiones. 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 94% de la plantilla, se ha incorporado nuestro enfoque de igualdad y no discriminación. En 2024 se ha lanzado con carácter obligatorio para todos los empleados el programa Woman of Steel para fomentar la diversidad y la igualdad entre todos los empleados.

En cuanto a los profesionales con capacidades diferentes, en la actualidad contamos con 183 empleados (128 hombres y 55 mujeres) distribuidos entre principalmente entre España, Alemania y República Checa. En la siguiente tabla se muestra su distribución:

Capacidades diferentes			
DPO 2024	Hombre	Mujer	Total
 Alemania	22	8	30
 Argentina	0	0	0
 Bélgica	0	0	0
 Brasil	3	2	5
 China	0	0	0
 Colombia	0	0	0
 Dinamarca	0	0	0
 Eslovaquia	9	1	10
 Eslovenia	38	41	79
 España	32	3	35
 Finlandia	1	0	1
 Holanda	0	0	0
 Hungría	1	0	1
 México	0	0	0
 Noruega	0	0	0
 Polonia	1	0	1
 Portugal	0	0	0
 Reino Unido	0	0	0
 Rep. Checa	13	0	13
 Rumanía	0	0	0
 Rusia	1	0	1
 Suecia	0	0	0
 Suiza	0	0	0
 Turquía	7	0	7
 EE.UU.	0	0	0
Total	128	55	183

Mantenemos una colaboración fluida y desarrollamos iniciativas con los Centros Especiales de Empleo. 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 y a nivel local, las fábricas realizan distintas iniciativas.



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

A lo largo de 2024, se han llevado a cabo algunas actividades de gran calado con el objetivo de favorecer la adquisición de hábitos saludables y la práctica deportiva entre las personas que forman parte de Convarri.

Se pueden destacar las siguientes:



Participación en Carrera Ponle Freno

Convarri ha participado en la Carrera Ponle Freno celebrada en Madrid con motivo del 10 Aniversario de Emotional Driving.

Un total de 50 corredores procedentes de Convauto Galicia, Convarri Burgos, Convarri Barcelona, Convauto Barcelona, Convarri Valencia, GMH, FLINSA, Convauto Navarra y Convarri Madrid pudieron participar en las carreras de 5 y 10 kilómetros.



Participación en la Carrera de la Mujer 2024

Las Runners de Convarri participaron en el mes de mayo en una edición de la Carrera de la Mujer celebrada en Madrid.

Un total 28 participantes procedentes de las plantas de Convarri Valencia, Convarri Tarragona, Convarri Barcelona, Convarri Madrid y Convarri Burgos recorrieron la distancia de 7,2 kilómetros.

Otras actividades celebradas en Convarri Madrid

- Celebradas la Semana del Pádel y la Semana del Tenis en las Pistas Deportivas Francisco Riberas Pampliega.
- Entrenamientos funcionales todos los martes y jueves.
- Estudios de composición corporal realizados periódicamente.
- Webinars sobre hábitos saludables: alimentación, mejora de la mejora de la fuera, aprender a respirar mejor...
- Taller de Prevención del Cáncer de Mama.
- Encuesta psicosocial prevista para el ejercicio 2025.



Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto digitalización
- 65 Comunidad



Gobierno

Anexos



8.2 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; 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 Finlandiaia, donde se ha establecido el teletrabajo; Gonvauto Galicia y Gonvarri Barcelona, que ofrecen horarios flexibles y jornadas especiales de verano; y Gonvarri Polska y SteelGAlloy 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 2024 se dieron un total de 277, un 80% más que en 2023, y que corresponden a 212 hombres y 65 mujeres de los cuales el 97% de los hombres y el 88% de las mujeres continúan en la compañía tras la baja de paternidad/maternidad.

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 y jubilaciones. 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

Los empleados abandonan la empresa de diversas maneras, ya sea de forma voluntaria, como renuncias o jubilaciones, o de manera involuntaria, como despidos o por causas médicas. Cada tipo de separación requiere acciones específicas y diferenciadas por parte de la compañía, aunque existen procesos comunes a todas las situaciones. Siempre que un empleado de Gonvarri Industries deja la empresa de forma voluntaria o involuntaria, es esencial que experimente un trato marcado por el máximo respeto y profesionalismo.

Por lo anterior, en los casos de renuncia voluntaria se realiza la correspondiente entrevista de salida para conocer los motivos por los que el empleado toma la decisión de abandonar la compañía y analizar los mismos.

* Para el cálculo de headcount se ha tenido en cuenta el nº de horas trabajadas (13.649.365), lo cual puede dar lugar a que haya decimales en el cómputo global. Para simplificar la presentación de resultados, se muestran los datos redondeados y sin decimales.

Salud y seguridad

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud

403-1 Y 403-8

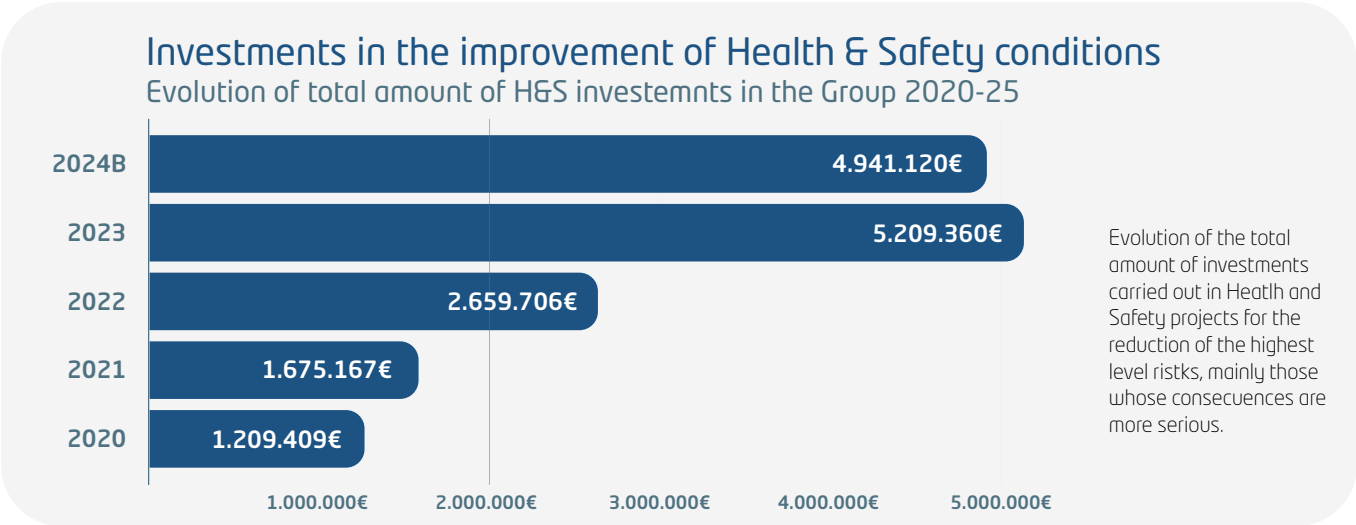
Desde 2007, Gonvarri Industries mantiene un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud basado en la política corporativa “POL014 Declaración de principios en Seguridad y Salud Laboral”. Este sistema se enfoca en proporcionar condiciones óptimas, integrando la Seguridad y Salud desde el diseño y promoviendo 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.

Desde el grupo se está potenciando de manera decidida las cuatro columnas básicas para mejorar la cultura preventiva:

- Visibilidad del Compromiso con la Seguridad por parte de las Direcciones y mandos respectivos de cada compañía.
- Información a los empleados, y consulta y participación de los mismos en la mejora de las condiciones y del Sistema de Gestión.
- Mejora continua expresada en términos de flujo de entrada y salida de acciones preventivas surgidas y ejecutadas.
- Formación, cualificación y adiestramiento completo y actualizado de cada empleado acerca de los riesgos existentes en su planta y sus actividades y las normas que les aplican.

Este compromiso con la mejora continua de las condiciones de seguridad se ve plasmado en las inversiones de más de 15 millones y medio de euros que el grupo ha acometido desde 2020.

En 2011, Gonvarri Industries lanzó el programa “Un Paso Adelante”, estableciendo un modelo de Seguridad y Salud 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 legis-



laciones de Seguridad y Salud. En 2017, se desarrolló el plan “Doing Well by Doing Safe” para mejorar la cultura preventiva.

En 2024, el 67% de las fábricas del grupo estaban certificadas bajo la Norma ISO 45001, cubriendo al 56% de los profesionales. En 2025 está planificada la certificación de Gonvauto South Carolina.

En 2023, el 79%* de las fábricas del grupo estaban certificadas bajo la Norma ISO 45001, cubriendo al 83%* de los profesionales.

La diferencia se debe al crecimiento inorgánico del grupo, incorporando fábricas que todavía no están certificadas.

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:

- **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.
- **CTAIMA 2.0:** Empleada en las plantas de España, Portugal, y México 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, cobertura de seguros, 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 2024, compañías como Gonvauto Barcelona y Gonvauto Nitra recibieron galardones y reconocimientos externos por su compromiso y resultados en la gestión de la Seguridad y Salud.

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto digitalización
- 65 Comunidad



Gobierno

Anexos

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, transponiendo a cada compañía el documento corporativo que estandariza de manera explícita cuáles son las funciones y roles de cada uno de los miembros de la estructura en esta materia y qué se espera de cada uno de ellos para que la integración vertical y horizontal de la seguridad en cada compañía sea efectiva. 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.

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 la dirección 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 la Seguridad y Salud 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 y Salud: 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 y Salud.

Gonvarri

CULTURA ASG

**Ambiental****Social**

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto digitalización
- 65 Comunidad

**Gobierno****Anexos**

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 Gonvarri Asturias, Flinsa, GMH Laubach, GMH Rasnov, Kredit, Staltechnik 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. En este sentido, se ha aprobado desde la Dirección Corporativa y dentro del ámbito de Compliance la estandarización de las sistemáticas necesarias y suficientes para mantener los sistemas de seguridad de las máquinas y líneas de producción en perfecto estado de operatividad no solamente estas revisiones trimestrales internas sino con auditorías trienales de cumplimiento de estos equipos por parte de empresas terceras especializadas y la sistematización de la gestión de los eventuales cambios que se puedan realizar en ellos.

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.

Liderazgo preventivo

En 2024, Gonvarri Industries ha seguido impulsando diversas iniciativas para fortalecer este enfoque preventivo en materia de Seguridad y Salud. 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.

En 2024, las fábricas del Grupo Gonvarri han logrado hitos significativos en Seguridad y Salud laboral, celebrando días sin accidentes con baja.

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 2024 se identificaron 4 puestos de trabajos considerados de alto riesgo de enfermedad profesional, los mismos que en el año 2023.

En 2024 se han registrado 3 casos de enfermedades profesionales, frente a 0 casos en el año 2023.

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

Los datos de accidentalidad recogidos en este apartado engloban no solo al personal propio, si no también empresas subcontratistas y empresas de trabajo temporal, de acuerdo con la política del grupo dónde cualquier empleado que desempeñe funciones en nuestros centros de trabajo deberá ser incluido en nuestro sistema de gestión de seguridad y salud.

- Nº de accidentes
- Tasa accidentes con baja
- Tasa accidentes sin baja
- Días perdidos por accidente (tasa de gravedad)
- Días perdidos por otras causas

En 2024 se han producido un total de 81 accidentes con baja y 283 accidentes sin baja.

Número de accidentes				
	Con baja		Sin baja	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Personal propio	64	0	228	15
Personal ajeno	16	1	38	2
TOTAL	80	1	266	17

Tasa accidentes CON BAJA				
	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Argentina	36	0		
Brasil	3	0	0	0
Colombia	2	0	22	0
Rep. Checa	7	0	0	
Alemania	14	0	0	
Portugal	15	0	0	0
Rumanía	2	0		
Rusia	9	0	0	
Eslovaquia	8	0	0	
España	11	0	19	24
Suecia	6	0		
Turquía	8	0		
Total general	6	0	13	13

El índice de frecuencia agregado del grupo pasó de 6,8 en 2023 a 6,2 en 2024, mejorando en un 9%.

Tasa accidentes SIN BAJA				
	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Argentina	54	0		
Brasil	15	0	0	0
China	2	0	3	0
Colombia	5	0	33	0
Rep. Checa	3	0	49	
Alemania	24	8	72	
Polonia	11	0		
Portugal	22	19	0	0
Rumanía	2	0		
Rusia	0	0	118	
Eslovaquia	12	0	0	
España	47	22	42	24
Suecia	12	0		
Turquía	34	0		
Reino Unido	9	0	0	
EE.UU.	63	76	0	95
Total general	22	7	30	26

Índice frecuencia:

- Nº accidentes con baja personal propio/horas de presencia efectiva X1000000
- Nº accidentes sin baja / horas de presencia efectiva X1000000

En Gonvarri Industries, se contabilizan y analizan todos los accidentes e incidentes 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 cuatro 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 jornadas laborales o menos, y dos tercios no superan las 20 jornadas. 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 no se registraron accidentes graves entre el personal propio, subcontratado o proveniente de ETT.

Se lamenta un accidente grave en Brasil por una caída de altura en trabajos de reparación de cubiertas por parte de un empleado de empresa contratista externa, suficientemente formado y tras haberse adoptado todas las medidas de coordinación necesarias y suficientes establecidas en las políticas de gestión de externos corporativa, debido a un incumplimiento de la norma básica de anclaje del arnés a puntos seguros. A consecuencia de este suceso se reforzaron las sistemáticas de control y medidas preventivas estandarizadas para la gestión de este riesgo cuya potencial gravedad es siempre muy alta, ya sean estos trabajos desarrollados por personal propio o por empresas externas.

Sin embargo, se reconoce la mejora continua en la identificación, notificación y análisis de "incidentes" que, aunque no hayan causado daños, son cruciales para el aprendizaje y prevención futuros.

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 2024 han significado 2.127 jornadas laborales perdidas por accidente.

Días perdidos por accidente. Personal propio		
	Hombre	Mujer
 Argentina	0,35	0,00
 Bélgica	0,00	0,00
 Brasil	0,10	0,00
 China	0,23	0,18
 Colombia	0,08	0,00
 Rep. Checa	0,00	0,00
 Dinamarca	0,00	0,00
 Finlandiaia	0,00	0,00
 Francia	0,00	
 Alemania	0,08	0,00
 Hungría	0,00	0,00
 Italia	0,00	
 México	0,07	0,00
 Holanda	0,00	0,00
 Noruega	0,00	0,00
 Polonia	0,00	0,00
 Portugal	0,28	0,00
 Rumanía	0,02	0,00
 Rusia	0,00	0,00
 Eslovaquia	0,00	0,00
 Eslovenia	0,24	0,02
 España	0,63	0,15
 Suecia	0,00	0,00
 Suiza	0,00	0,00
 Turquía	0,70	0,50
 Reino Unido	0,00	0,00
 EE.UU.	0,00	0,00
Total general	0,30	0,06

El índice de gravedad agregado del grupo pasó de 0,21 en 2023 a 0,18 en 2024, mejorando en un 14%.

Días perdidos por otras causas

En 2024 se han perdido 59.796 días equivalentes por absentismo no planificado, mejorando un 29% con respecto al año anterior. A continuación, se resumen las tasas por país.

Días perdidos por otras causas. Personal propio		
	Hombre	Mujer
 Argentina	1,84	1,14
 Bélgica	0,00	0,00
 Brasil	2,73	3,23
 China	1,01	1,05
 Colombia	3,14	2,77
 Rep. Checa	12,29	7,74
 Dinamarca	1,80	2,44
 Finlandiaia	2,57	1,59
 Francia	0,00	
 Alemania	7,17	5,88
 Hungría	3,31	9,29
 Italia	0,00	
 México	1,47	0,00
 Holanda	7,14	5,02
 Noruega	9,10	0,00
 Polonia	7,03	4,49
 Portugal	8,80	0,92
 Rumanía	7,16	8,42
 Rusia	8,04	2,28
 Eslovaquia	7,92	8,52
 Eslovenia	6,76	11,71
 España	5,73	3,72
 Suecia	4,19	1,22
 Suiza	2,99	2,28
 Turquía	1,64	13,86
 Reino Unido	2,09	1,52
 EE.UU.	1,24	1,23
Total general	4,79	4,81

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto digitalización
- 65 Comunidad



Gobierno

Anexos

Formación y consulta

Formación 403-5

La formación y concienciación en Seguridad y Salud 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 2024 se han invertido más de 62.000 horas en formación en Seguridad y Salud. Además, se han impartido más de 5.000 horas de formación a personal proveniente de Empresas de Trabajo Temporal, ya que este personal también ha de ser formado internamente conforme a las políticas corporativas.

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 y Salud. 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. La formación debe ser impartida de inmediato en el momento de la incorporación de cada empleado (superando una fase teórica y posteriormente una fase práctica tutorizada durante 4 meses tras la cual se efectúa un análisis del aprovechamiento de dicha formación y su idoneidad para el puesto), y actualizada cada tres años.

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 600 personas. 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:** Casi 700 comunicados distribuidos semanalmente durante 16 años, detallando eventos preventivos relevantes que suceden en la compañía u otras compañías similares y transversalizando soluciones técnicas para eliminar los riesgos en su origen y prácticas recomendadas a ser incorporadas en las instrucciones de seguridad 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 y para transmitir la preocupación de la compañía por esta mejora continua en este campo de gestión.

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 Prevención de Riesgos Laborales), siendo un comité paritario y compuesto a partes iguales por la parte social y por personas designadas por la empresa.

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

Gonvarri

CULTURA ASG


Ambiental

Social

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto digitalización
- 65 Comunidad


Gobierno
Anexos

Todas las fábricas disponen de delegados de prevención, cuya composición en 2024 se resume a continuación (403-1):

	Representantes	
	2024	2023
 Alemania	26	21
 Argentina	14	14
 Bélgica	0	0
 Brasil	49	47
 China	52	41
 Colombia	8	8
 Dinamarca	2	2
 Eslovaquia	9	9
 España	55	49
 Finlandia	4	4
 Holanda	6	2
 Hungría	0	0
 México	8	8
 Noruega	2	0
 Polonia	7	6
 Portugal	8	8
 Reino Unido	36	37
 República Checa	6	6
 Rumanía	8	8
 Rusia	6	6
 Suecia	7	6
 Suiza	0	0
 Turquía	16	16
 EE.UU.	0	5
Total	329	303

En aquellos países en los que no tenemos plantas de producción no hay delegados.

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. Entre las medidas de emergencia se identifican no solamente los incendios, sino asimismo otro tipo de situaciones como posibles situaciones naturales que pueden darse en el entorno geográfico donde se ubica cada compañía o actuaciones ante un accidente de trabajo o ante incidentes que pueden desembocar en una situación crítica que ha de ser gestionada de manera inmediata y eficiente (por ejemplo, el rescate de un empleado que queda colgado de un arnés de seguridad tras caída y al que hay que recuperar cuanto antes).

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
48	Seguridad y salud
55	Clientes
58	Cadena de suministro
63	Proyecto digitalización
65	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 2024, hemos percibido para los nuevos proyectos un aumento de solicitudes de aceros de alta resistencia con restricciones dimensionales y mecánicas, para cuyo procesamiento Gonvarri está perfectamente preparado en sus líneas de corte, pues es prioritario para el grupo adelantarse a las nuevas exigencias de los clientes. A destacar este año la buena acogida que está teniendo en nuestros clientes globales la División de Tubos de Automoción, en la que estamos captando importantes proyectos gracias a las soluciones adaptadas a las exigencias de cliente que proporcionamos.

1.2. Soluciones de Industria

La presencia de Gonvarri Industries en el sector industrial se centra en España y Portugal, consolidando el crecimiento de los últimos años en países como Polonia, UK y Brasil. Las iniciativas más destacadas de 2024 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. Foco especial en el sector de las energías renovables.
- Continuación del fortalecimiento en la comercialización y venta de productos propios.
- Desarrollo de equipos de trabajo con clientes clave para mejoras en producto, logística y atención comercial.
- Refuerzo de los departamentos comerciales más especializados en Industria, con una segmentación de clientes por sector.
- Potenciación de la plataforma de venta e-commerce 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
48	Seguridad y salud
55	Clientes
58	Cadena de suministro
63	Proyecto digitalización
65	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+2V Compact: Este seguidor solar 2P está estableciendo un nuevo estándar en la industria solar. Construido para soportar condiciones climáticas adversas, presenta una alta resistencia estructural y una torsión mínima, manteniéndose fuerte contra el estrés del viento y reduciendo el desgaste prematuro.

- Alta frecuencia natural y diseño aerodinámico: No necesita componentes adicionales como amortiguadores, lo que facilita el montaje y reduce los costos de mantenimiento.
- Adaptabilidad: Se ajusta suavemente a terrenos irregulares, maximizando el uso del suelo y reduciendo las necesidades de movimiento de tierras en hasta un 30%.
- Diseño compacto: Aumenta la densidad de potencia en diseños irregulares, aumentando la capacidad hasta un 5% en el mismo espacio.
- Eficiencia: Con solo tres pilas, se reducen tanto el tiempo como los costos operativos. La opción de montaje en mesa industrializada aumenta la seguridad y la eficiencia en el sitio.

Con estas innovaciones de primer nivel, Gonvarri Solar Steel está reforzando su compromiso con la industria fotovoltaica.

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.

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 (Gonvarri Precision Tubes) 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. 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 adicionales de conformado.

En su compromiso con la mejora continua, Gonvarri Precision Tubes 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.

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto digitalización
- 65 Comunidad



Gobierno

Anexos

1.6. Soluciones en Road Steel: Aprovechamiento de residuos plásticos

Este proyecto tiene como objetivo desarrollar y comercializar biondas de protección utilizando residuos plásticos de baja reciclabilidad provenientes de diversas fuentes industriales y urbanas. Se planea analizar estos residuos y convertirlos en materia prima para la creación de materiales destinados a sistemas de protección vial, garantizando que sean 100% reciclados y reciclables. El proyecto involucra a empresas fabricantes, investigadores en protección vial, expertos en la valorización de residuos sólidos urbanos (RSU) y entidades de economía social para asegurar un enfoque sostenible.

El proyecto también busca diseñar y probar nuevos métodos de ecodiseño y sistemas de instalación en carreteras, abordando desafíos técnicos como la fijación del material plástico al metal de soporte y la reducción del uso de acero virgen. La colaboración entre los diferentes actores garantizará una producción eficiente y sostenible, creando productos viales seguros que además actúan como sumideros de residuos plásticos de alto valor añadido.

Finalmente, se establecerá una planta de producción específica y un espacio de trabajo en común para todos los socios del proyecto. Esta planta reemplazará las barreras actuales de madera tratada con nuevos materiales plásticos reciclados, promoviendo no solo la reducción de residuos plásticos, sino también el empleo social y sostenible en la fabricación de sistemas de protección vial más eficientes y seguros.

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 principal indicador de calidad y satisfacción de los clientes, obtenido por el número de no conformidades, medidas en ppm, ha mejorado un 16% desde el inicio del Plan Estratégico 2022 - 2024.

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.

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 2024, se ha realizado el primer Summit comercial conjunto de los Departamentos Corporativos comerciales de Auto e Industria, con interesantes ponencias y participaciones de los equipos y cuyo resultado ha sido muy satisfactorio.

Gonvarri

CULTURA ASG

**Ambiental****Social**

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto digitalización
- 65 Comunidad

**Gobierno****Anexos**

Cadena de suministro

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

Gonvarri Industries cuenta con una cadena de suministro 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. 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.
- **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 2024 fue del 68%.

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 CO₂, 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 “KP0100 Compras Siderúrgicas” resume la metodología de compras, con sus diferentes variables, las responsabilidades en cada etapa del proceso y los registros.

Este proceso comprende no sólo una visión de las compras en sentido estricto, sino que presenta una visión más amplia de su función, conceptualizando la definición de reglas y buenas prácticas en los 5 grandes subprocesos en interacción continua. 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 medioam-

biente, entre otros. Estos criterios son decisivos para la selección de un nuevo proveedor, así como el mantenimiento y retención de un proveedor existente. Por ello, impulsamos a nuestros proveedores a colaborar para que conjuntamente desarrollemos mejoras en la gestión de estos ámbitos, además de promover estos estándares a través de sus propias cadenas de suministro.

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

Como parte de este proceso, Gonvarri 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.

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto digitalización
- 65 Comunidad



Gobierno

Anexos

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.

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 siderúrgicas son capaces de suministrar acero verde. Sin embargo, en sus planes estratégicos están previstas importantes inversiones, planes y desarrollos tecnológicos que permitan una importante capacidad de producción de este tipo de acero.

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

76% Proveedores con certificado **ISO 14001**
75% 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.

Para gestionar estas compras, disponemos de una serie de procedimientos destinados a la homologación y evaluación de proveedores, así como a la gestión de las negociaciones.

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. Este código no solo asegura que los valores y principios de Gonvarri se trasladen a los proveedores, sino que también ofrece varios beneficios clave:

- **Transparencia y Confianza:** fomenta un entorno de transparencia y confianza mutua entre Gonvarri y sus proveedores.
- **Responsabilidad Social:** promueve prácticas empresariales responsables y éticas, alineadas con los estándares internacionales.
- **Mejora Continua:** estimula la mejora continua en la calidad de los productos y servicios suministrados.
- **Cumplimiento Normativo:** asegura el cumplimiento de las normativas y regulaciones aplicables, reduciendo riesgos legales y reputacionales.

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. Estos contratos garantizan que el 100% de la energía consumida es de origen renovable, contribuyendo a la reducción de emisiones de alcance 2.

En 2024 los siguientes centros productivos se han incorporado al plan de compras de energía de origen renovable: GMM Laubac y GMM Noruega (2-6).

No se ha producido cambios en la cadena de suministro.

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto digitalización
- 65 Comunidad



Gobierno

Anexos

Innovación: mejora y eficiencia en productos y procesos 3-3

Durante el año 2024, la innovación se ha centrado en el desarrollo de producto, no sólo a nivel de iniciativas orientadas a la mejora de los productos de nuestro actual portfolio, sino también enfocadas en la creación de nuevos productos basados en nuevos materiales, o en la creación de mercados diferentes a los ya existentes, dentro de la estrategia de diversificación de Gonvarri Industries.

Esta estrategia ha venido marcada por la adquisición del accionariado de Hidria, compañía fuertemente tecnificada y con elevadas capacidades tecnológicas, con una clara vocación de desarrollo de producto orientado a mercado.

3.1 Modelo de Innovación

El modelo de innovación que se ha venido potenciando durante los últimos ejercicios, en el año 2024 se ha visto claramente impactado por la incorporación de Hidria, complementando las actividades de Inteligencia de Mercado con las iniciativas de I+D de producto promovida y llevada a cabo en esta nueva División.

Esto refuerza el modelo de innovación del grupo, en el que las iniciativas nuevas más alejadas de los negocios core se complementan con el desarrollo de producto y proceso auspiciadas por las diferentes Divisiones orientadas a los negocios actuales.

3.2. Cultura de Innovación

Especialmente relevante ha sido la comunicación en el ámbito de la innovación a nivel interno, participando, entre otros eventos, en el Curso de Supervisores para ayudarles a interiorizar los conceptos básicos de innovación, con el objetivo de fomentar las ideas innovadoras en las unidades productivas.

Del mismo modo, desde Gonvarri Industries Corporativo se participó en el Innovation Day de Hidria, intentando complementar las visiones de la Innovación en ambas organizaciones, Hidria con su I+D de producto y Gonvarri Industries Corporativo con su visión estratégica de Innovación.

En el ámbito de la Formación, se ha transmitido al exterior la visión de negocio de la Fabricación Aditiva, apuntalando asimismo la vocación comercial de Addimen, start-up especializada en dicha tecnología.

3.3. Innovación de Producto

Una de las bases importantes sobre la que se crean nuevos negocios es el desarrollo de producto, siendo ésta una actividad continuada que, en el ejercicio 2024, además de haber sido mejorados de forma incremental los productos actuales en el ámbito de Road Steel o Solar Steel, ha experimentado un importante impacto con el desarrollo de la División de Electromovilidad, potenciando del desarrollo de producto en Automoción, así como en otros sectores de negocio.

La orientación a la creación de producto se complementa con las posibilidades que ofrecen la resina sostenible desarrollada en el marco del proyecto ACEFICORE, que permite la fabricación de piezas con estándares tan exigentes como los definidos en Automoción o el sector Eólico.

En 2024, Agrotech, la start-up del grupo que se inició dentro una actividad de Venture Building, ha finalizado con éxito el primer piloto de un producto de invernadero de alto rendimiento, incorporando tanto la innovación tecnológica en producto como el desarrollo de nuevas líneas de negocio.

3.4. Innovación de Proceso

La filosofía de Gonvarri Industries en relación con la innovación en proceso tiene una orientación a aumentar el rendimiento de los procesos actuales, empleando para ello las innovaciones tecnológicas, así como la cada vez más importante gestión de los datos obtenidos en producción, para lo cual se desarrollan actividades de Industria 4.0.

Y de otro lado, la orientación de aplicar o desarrollar nuevos procesos para fabricar nuestros mismos productos, o incluso ampliar nuestro portfolio con productos de mayor valor añadido, se ve como una vía para desarrollar nuevas oportunidades de mercado basados en tecnologías y procesos avanzados.

Así, dentro de las líneas de actuación, el proceso de Fundición de Aluminio a Alta Presión (en inglés, HPDC – High Pressure Die Casting) llevado a cabo por Alutec, permite el crecimiento del negocio dentro de Automoción en unas nuevas aplicaciones que permiten complementar el conocimiento del proceso.

Por otra parte, H2Greem sigue su road map de mejora de proceso mediante la incorporación de nuevos componentes que aumentan la fiabilidad del proceso de fabricación del electrolizador, al tiempo que incrementan el rendimiento de la electrolisis de sus equipos.

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto digitalización
- 65 Comunidad



Gobierno

Anexos

Hidria:
La innovación es asunto de todos

Todos los empleados están involucrados en el proceso de innovación. Desde la dirección, que crea la visión, prepara la estrategia y fomenta una cultura innovadora, hasta los empleados que materializan las ideas a través de sus sugerencias y soluciones. Durante muchos años, Hidria ha desarrollado sistemáticamente nuevos modelos de negocio, productos innovadores y soluciones tecnológicas. Factores clave que lo hacen posible son la herramienta “Pequeñas Sugerencias” donde los empleados presentan casi 4.000 pequeñas suge-



rencias o casi 2 sugerencias de mejora/empleado. A través del Sistema de Mejora Continua de Hidria (HCI) alcanzamos alrededor de 10 millones de euros en ahorros mediante mejoras diarias. Esto implica una intensa colaboración con clientes, proveedores, otras empresas e instituciones de conocimiento. Cada año, reconocemos a los mejores innovadores de Hidria, protegiendo soluciones innovadoras significativas con propiedad intelectual, registrando un promedio de tres patentes anuales. Cada año, al menos una innovación es premiada en la Cámara Nacional de Comercio. Hidria trabaja arduamente para garantizar un entorno seguro y desafiante que es crucial para la innovación.

Innovación en Hidria:
Soluciones Sostenibles Pioneras

Hidria lidera la integración de procesos y tecnologías avanzadas para crear soluciones sostenibles. Desde plantas de manufactura hasta innovaciones de productos, Hidria está comprometida a reducir su impacto ambiental y mejorar la eficiencia.



Planta de EV de HIDRIA: Manufactura Sostenible

La planta de EV de HIDRIA apoya la producción de soluciones EV/HEV. La planta usa energía de paneles solares en el techo y la fachada e incorpora sistemas de techos verdes. La empresa también planea instalar una colmena en el techo, en línea con la tradición apícola de Eslovenia.



Planta de Tratamiento de Agua
HIDRIA LIFE HIDAQUA: Gestión del Agua

Hidria ha desarrollado un sistema de tratamiento de aguas residuales en circuito cerrado como parte del Programa LIFE de la UE. La planta HIDRIA LIFE HIDAQUA combina agua salobre, agua de lluvia y agua industrial reutilizada para reducir el uso de agua en regiones afectadas por la sequía. Esta solución se implementará en la planta de fundición a presión de Hidria en la costa eslovena.

Gonvarri

CULTURA ASG


Ambiental

Social

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto digitalización
- 65 Comunidad


Gobierno
Anexos

Impresión 3D de Metales para Herramientas HPDC: Innovación en Fundición a Presión

El taller de herramientas de fundición a presión de Hidria usa impresión 3D de metales para fabricar insertos de herramientas HPDC. Esta tecnología crea canales de enfriamiento intrincados, cruciales para el enfriamiento rápido y uniforme de las aleaciones. El resultado son piezas de aluminio de paredes delgadas que reducen la masa y el peso de los vehículos modernos.

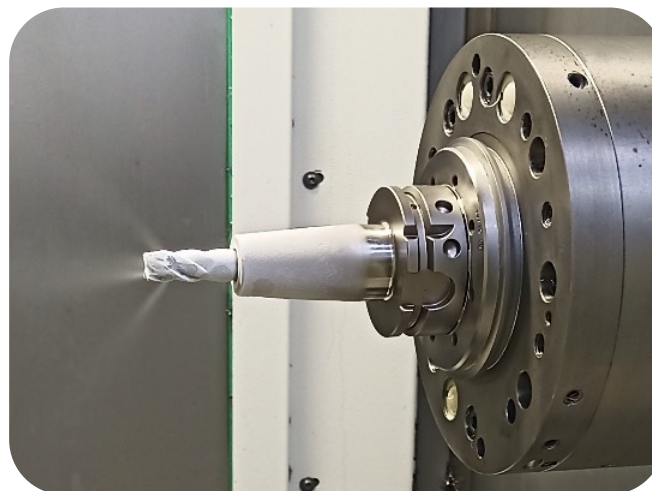


Mica Sintética: Una Alternativa Sostenible

Hidria ha reemplazado la mica flogopita con una alternativa sintética en su conector de sistema de escape a través de la pared. Este cambio reduce la huella ambiental del producto y aborda las preocupaciones éticas asociadas con la minería de mica flogopita.

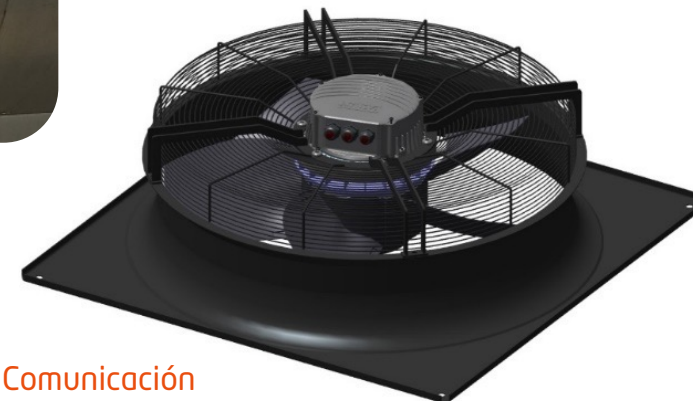
Maquinado Criogénico: Limpio y Eficiente

El proyecto piloto de maquinado criogénico de Hidria para fundiciones a presión reduce el uso de emulsiones y aceites convencionales en el proceso de maquinado. Esto asegura niveles más altos de limpieza tanto en el proceso de manufactura como en los productos finales, y minimiza la dispersión de contaminantes.



Sensor de Gases de Escape a Alta Temperatura: Cumplimiento con Euro7

El sensor de gases de escape a alta temperatura de Hidria para vehículos pesados opera a temperaturas de -40°C a 1000°C. Ayuda a reducir los gases NOx y los hidrocarburos en los vehículos pesados modernos, haciéndolos compatibles con Euro7.



Ventilador Axial R18 con Comunicación Electrónica: Eficiencia Energética

El ventilador axial R18 con comunicación electrónica mejora la eficiencia energética en un 20% en comparación con ventiladores competidores. Su diseño modular, interfaz de usuario programable y barrera térmica patentada le permiten operar a temperaturas extremas. Este ventilador reduce las emisiones de CO2 y los efectos de ruido en los sistemas HVAC modernos, alineándose con las directrices de la Comisión Europea.

Gonvarri

CULTURA ASG


Ambiental

Social

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto digitalización
- 65 Comunidad


Gobierno
Anexos

Proyecto de Digitalización: Front Line Workers

Este proyecto impulsa la digitalización a la primera línea de trabajo, llevando Office 365 y Teams a los trabajadores de planta, rompiendo la brecha digital que nos permite dotar de aplicaciones digitales a todos los trabajadores del grupo.

El proyecto comenzó en 2023 con una Prueba de concepto en Gonvarri Valencia y Gonvauto Navarra, completando la implantación nacional en el 2023, y realizando la expansión internacional en el 2024, donde se han realizado también aplicaciones adicionales, teniendo en 2024 un pack de 8 aplicaciones transversales a las distintas plantas:

- **Cuadrantes:** acceso a la información de los turnos de trabajo
- **Comunicación de riesgos:** notificar de forma directa cualquier riesgo menor

- **Día seguro:** reflexionar de forma diaria sobre la seguridad, y notificar situaciones de mejora.
- **Eventos:** valoración y firma en formato digital de las formaciones, así como para acceder a las certificaciones e información/documentación de las mismas
- **Peticiones:** solicitud en formato digital de EPIs y ropa de trabajo, mejorando la ineficiencia del papel para estas gestiones.
- **Buzón de sugerencias:** para poder canalizar cualquier tipo de petición.
- **Ideas de Mejora:** en la que se ha digitalizado el complejo flujo de gestión de Ideas de Mejora, donde ahora el Front Line Workers puede crear la idea y estar permanente infor-

mado de los cambios de estado que su idea está siguiendo: aprobación, construcción, revisión, ... de forma que se mejora la implicación del empleado además de la gestión del proceso.

Estas aplicaciones permiten hacer más eficientes los procesos que estaban en papel, y mejoran la implicación del empleado ya que dispone del acceso a la información y funcionalidad en el momento que lo necesita.

Hay que destacar la importancia de esta herramienta al dotar de un canal de comunicación en Teams con todos los Front Line Workers, lo cual ha permitido mejorar la comunicación significativamente al tener un medio digital y bidireccional.



Proyectos de mejora de procesos: Héroes 2024 Continuando el Viaje

Las competiciones de Héroes están diseñadas para alentar a las plantas a compartir las mejores prácticas mediante la difusión de videos de ideas implementadas dentro de la región de Europa & Americas. La Competición de Héroes 2023 fomentó el trabajo en equipo, reforzando a Europa y América como una sola región e incrementó la acción social.

Utilizando la APP de Gonvarri y con mucha ayuda del equipo de marketing y comunicaciones, alentamos la participación entre equipos y plantas. El uso de videos para mostrar la innovación permitió compartir ideas fácilmente. Creamos una biblioteca de mejores prácticas que se podía utilizar para compartir las ideas en toda la región. Terminamos con una biblioteca de más de 500 ideas.

En 2024, la competición Héroes - Continuando el Viaje fue diseñada para seguir compartiendo las ideas y alentar a las plantas a revisar e implementar las buenas ideas generadas en Héroes 2023. El desafío de 2024 fue motivar a las plantas a revisar las ideas e implementar las que les beneficiarían.

Ofrecer premios en fondos de acción social que las plantas podían distribuir a proyectos de su elección fue motivador. Revisamos las ideas y compartimos la biblioteca a través de la App, el equipo de 127 personas de la región comenzó a compartir y revisar las ideas. La competición era simple: las plantas recibían puntos por cada idea que revisaban e implementaban. Para aumentar nuestra biblioteca de mejores prácticas, se subía una foto de cada idea implementada a través de la APP.

Héroes 2024 registró 908 ideas implementadas, de las cuales 113 fueron resultado de la Competición de Héroes. Además, identificamos otras 386 ideas que las plantas planean implementar en los próximos meses.



Después de un emocionante final de la competición, donde el tercer y cuarto lugar cambiaban constantemente, Valencia y GTH estuvieron en tercer lugar en varios momentos de la tarde final. Los ganadores fueron:

Nitra tuvo la mayor y la segunda mayor cantidad de ideas implementadas, y hubo un empate por el tercer lugar entre Araucaria y Polska. Todas las ideas más implementadas estaban en el área de Personas.



- Planta ganadora de Héroes**
Steel & Alloy > 10,000 Euros
- Subcampeón de Héroes**
Gonvarri Polska > 7,000 Euros
- Tercer lugar de Héroes**
Gonvarri Burgos > 5,000 Euros
- Cuarto lugar de Héroes**
Gonvarri Valencia > 3,000 Euros
- Quinto lugar de Héroes**
Gonvauto Thüringen > 2,500 Euros



- Idea más implementada de Héroes**
Gonvauto Nitra - Instalación de Capacitación Dedicada
2,500 Euros
- 2ª idea más implementada de Héroes**
Gonvauto Nitra - Participación en Eventos Locales
1,500 Euros
- 3ª idea más implementada de Héroes**
AMG Araucaria - Mapeo de Talento
1,000 Euros
- 3ª idea más implementada de Héroes**
Gonvarri Polska - Evaluación de Integración
1,000 Euros

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto digitalización
- 65 Comunidad



Gobierno

Anexos

Comunidad

Contribución local 413-1

Gonvarri Industries enfoca su acción social en mejorar el bienestar de sus empleados mediante la escucha activa de sus necesidades e invierte en las comunidades locales donde opera mediante la mejora de las condiciones de vida, la creación de empleo, el desarrollo de programas de formación y capacitación para trabajadores locales y el apoyo a proyectos comunitarios.

En 2024, la compañía ha promovido 7 proyectos de impacto social positivo a nivel corporativo, con más de 100.000 beneficiarios. La inversión total en estos proyectos ha ascendido a 367.000 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 desarrollados en las comunidades en las que impactamos, destacamos:

Proyecto Socio Deportivo Fundación Real Madrid - Gonvarri Colombia

Este acuerdo tiene como objetivo principal ofrecer a los hijos de nuestros empleados la oportunidad de participar en un itinerario socio deportivo que fomente su desarrollo integral.

Fomentamos la promoción de los valores positivos del deporte y el desarrollo integral de los 55 niños participantes a través del acceso a diferentes actividades deportivas y educativas impartidas por 7 monitores y personal especializado y el apoyo a las familias de los empleados, promocionando un entorno seguro y enriquecedor para sus hijos y donde ellos pueden participar a través de la escuela de padres, jornadas de convivencia familiar y sesiones de voluntariado corporativo.

Proyecto de Voluntariado: "Tu Historia de Verdad Importa"

A través de este proyecto piloto, contamos con la participación de cinco empleados de nuestra fábrica de Gonvarri Burgos como voluntarios en el proyecto "Tu Historia de Verdad Importa" de la Fundación Lo Que De Verdad Importa (LQDVI). Este proyecto tiene como objetivo preservar y compartir las valiosas historias de vida de cinco de nuestros empleados jubilados, creando un legado que perdurará en el tiempo.

En colaboración con la Fundación LQDVI, nuestros voluntarios se han comprometido a entrevistar y documentar las experiencias de los empleados ya jubilados y a través de diferentes encuentros, los voluntarios escuchan y registran las memorias, anécdotas y lecciones de vida de estos veteranos, transformándolas en relatos escritos que reflejen su historia.



Voluntariado Corporativo con la Fundación Juan XXIII

Un total de 130 voluntarios se unieron para acompañar a los beneficiarios de la Fundación Juan XXIII durante una jornada lúdica en el Parque de Atracciones Warner de Madrid.

Durante esta jornada, los voluntarios no solo compartieron momentos de diversión y alegría con los beneficiarios, sino que también les brindaron apoyo y compañía, fomentando su autonomía y confianza. Actividades como estas son fundamentales para promover la inclusión y el bienestar de las personas con discapacidad, permitiéndoles disfrutar de experiencias enriquecedoras en un entorno seguro y amigable.



Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social

- 33 Personas
- 48 Seguridad y salud
- 55 Clientes
- 58 Cadena de suministro
- 63 Proyecto digitalización
- 65 Comunidad



Gobierno

Anexos



PROYECTO EMOTIONAL DRIVING

Emotional Driving: 10 años de Logros y Compromiso con la Seguridad Vial

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 ha cumplido 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 2024, el programa ha llegado a casi 100.000 personas relacionadas con la compañía y durante este año se ha concienciado a más de 18,000 alumnos de bachillerato y universitarios y más de 800 alumnos con capacidades diferentes. Emotional Driving está alineado con el ODS 3 Salud y bienestar.

Road Show Brasil

Durante este 2024, Gonvarri Industries desarrolló un Roadshow Emotional Driving con motivo de su décimo aniversario en las instalaciones de Marangoni (partner de Road Steel en Brasil). Más de 500 personas asistieron al evento, entre las que se encontraban directivos de AMG Brasil, empleados de Marangoni, instituciones públicas, clientes y varios colegios locales, cuyo objetivo fue concienciar en materia de seguridad vial.



El contenido del Roadshow incluyó tantas ponencias de Gonvarri Industries, Road Steel, Marangoni, Administración Pública, patronal, concesionarias y víctimas de accidentes de tráfico, así como experiencias viales en las que los asistentes pudieron vivir en primera persona a través de simuladores.

Además, en el evento se presentó un nuevo estudio realizado en colaboración entre Gonvarri Industries, Road Steel y Marangoni sobre el “Comportamiento de tránsito” en la población brasileña. El estudio recoge las opiniones de más de 1,000 personas de entre 21 y 70 años que respondieron a más de 90 preguntas como: ¿Cuáles son los principales motivos de distracciones al volante de los brasileños?, ¿Cuáles son las acciones que disminuirían el número de accidentes al volante? o ¿Cómo es la infraestructura para la protección de accidentes en las vías brasileñas?

Fundación Real Madrid en Colombia

La Fundación Real Madrid, en colaboración con Gonvarri y la Fundación Concívica, inauguró una nueva escuela sociodeportiva en el municipio de Itagüí (Antioquia, Colombia). Este proyecto representa un hito en la historia de ambas organizaciones, al ser el primer programa internacional de la Fundación que incorpora un componente de educación vial fuera de España.

La iniciativa se lleva a cabo en el marco del décimo aniversario de la llegada de Gonvarri a Colombia, reafirmando el compromiso de la empresa con la responsabilidad social y su deseo de contribuir al bienestar de las comunidades locales.

La nueva escuela ofrecerá a niños y niñas de Itagüí la oportunidad de participar en un programa integral que combina el deporte con actividades educativas y de formación en valores como el respeto, el esfuerzo y la solidaridad. La educación vial será una parte esencial del proyecto, con actividades diseñadas para inculcar hábitos de seguridad desde la infancia.



Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social

33	Personas
48	Seguridad y salud
55	Clientes
58	Cadena de suministro
63	Proyecto digitalización
65	Comunidad



Gobierno

Anexos

10º Aniversario Emotional Driving

Coincidiendo con la tradicional copa de navidad, se celebró en la sede de Gonvarri Industries en Madrid el 10º aniversario de Emotional Driving. En el acto, que estuvo repleto de actividades enfocadas a la conducción, en las cuales los asistentes al evento pudieron participar activamente y disfrutar de un buen rato entre compañeros de trabajo, se presentó el nuevo estudio de Emotional Driving titulado “Españoles al volante, distracciones y uso del móvil”, el más reciente proyecto de Emotional Driving en su décimo aniversario.



Tras la presentación del estudio junto con la muestra de un vídeo-resumen de lo logrado en estos 10 años, se llevó a cabo un emotivo homenaje a AESLEME (Asociación para el Estudio de la Lesión Medular Espinal), en particular a Mar Cogollos (Directora de AESLEME) y a Gustavo Almela (representante de AESLEME) quienes durante estos 10 años han trabajado insaciablemente a favor del desarrollo de Emotional Driving, han logrado estrechar lo máximo posible la colaboración y el vínculo entre nuestra compañía y la asociación y que a su vez, han sido una parte fundamental del éxito del proyecto.

Entidades Colaboradoras

En 2024 Gonvarri Industries colaboró con las siguientes instituciones:



- **LQDVI (desde 2014):** apoyó en 2024 cinco congresos presenciales nacionales en A Coruña, Palma de Mallorca, Bilbao, Barcelona y Madrid y estableció una alianza para el desarrollo del proyecto “Tu historia de verdad importa” en Gonvarri Burgos.



- **AESLEME (desde 2013):** continuo en 2024 con el proyecto de difusión de seguridad vial de Emotional Driving en escuelas y centros educativos de Madrid.



- **WCK (desde 2013):** contribuyó a su misión en Valencia tras las inundaciones sufridas por la DANA para proporcionar alimentos a los afectados por la catástrofe natural. WCK ha repartido más de 5 millones de comidas en Valencia desde que comenzó su labor tras la DANA.



- **Fundación Juan XXIII Roncalli (desde 2007):** colabora para mejorar la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual y fomentar su integridad social. Durante 2024 se desarrolló una jornada de voluntariado corporativo junto a su club de deporte y tiempo libre.



- **Fundación Real Madrid (desde 2018):** se continuó con el proyecto “educación vial: un gran valor” educando a 800 alumnos en seguridad vial a través de 40 entrenadores y se colaboró con la Fundación en Colombia para impulsar un proyecto socio deportivo cuyo objetivo es el desarrollo integral de los hijos de los empleados de Gonvarri Colombia.



- **Fundación Aladina:** se participó en su iniciativa solidaria “Pañuelo Challenge”, cuyo objetivo es mostrar apoyo y homenaje a los niños y adolescentes con cáncer con la participación de más de 3000 empleados y se apoyó a su Fondo de Ayudas Extraordinarias para ayudar a las familias afectadas por la DANA y superar las adversidades ocasionados por la catástrofe natural.



- **Fundación SERES:** se participó en la presentación de la tercera edición del informe #ProyectoRSE y en el LabDerechos Humanos.



Gonvarri
Industries

Memoria de
Sostenibilidad 2024

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social



Gobierno

- 69 Gobierno corporativo
- 73 Balance
- 77 Fiscalidad
- 79 Modelo de cumplimiento
- 84 Riesgos y oportunidades
- 90 Transparencia

Anexos



Gobierno



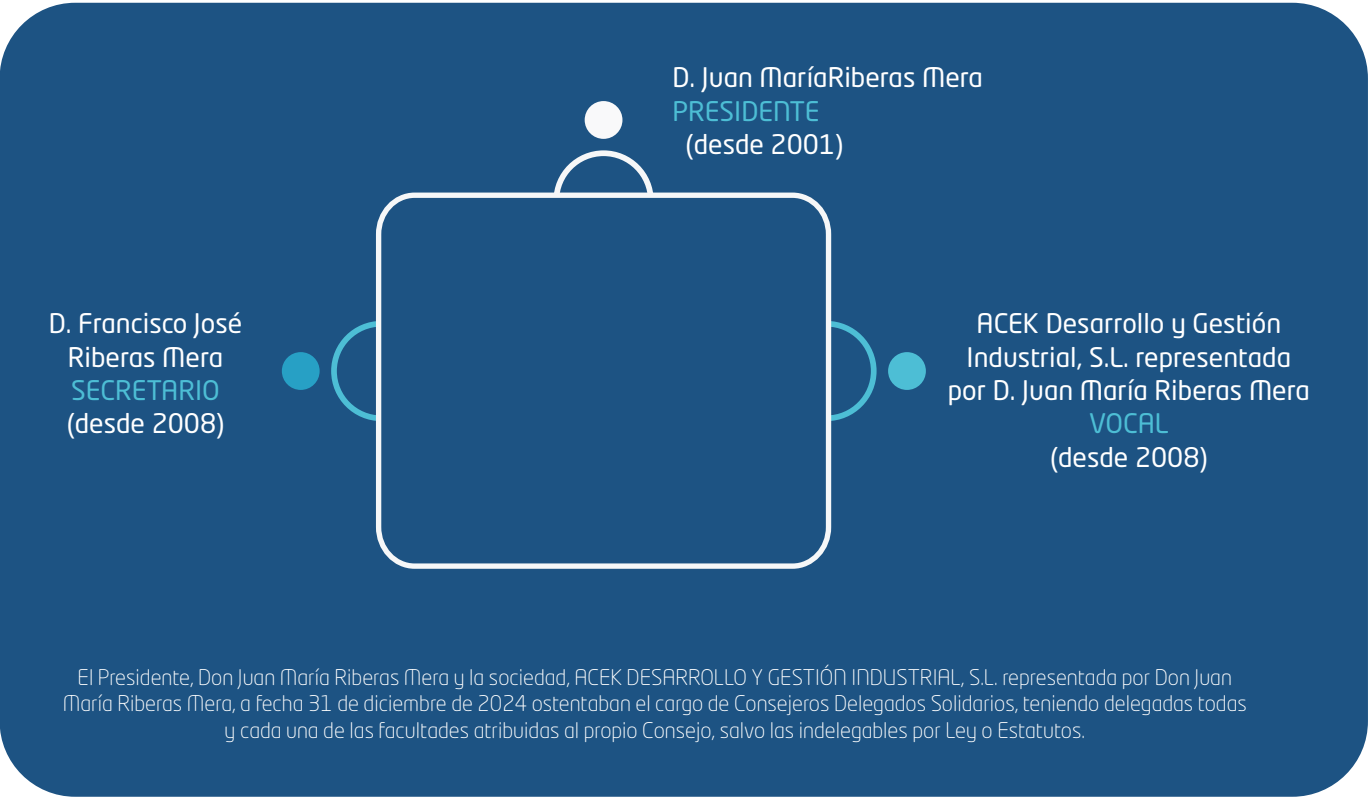
Gobierno Corporativo

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 CORPORACION FINANCIERA, S.L., en adelante “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 2024, 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 (405-1).

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.

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social



Gobierno

69 Gobierno corporativo

73 Balance

77 Fiscalidad

79 Modelo de cumplimiento

84 Riesgos y oportunidades

90 Transparencia

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

Los mecanismos de información y consulta se realizan a través de las distintas direcciones que actúan como enlace 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, y 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 2024 se han revisado y actualizado las siguientes políticas corporativas de cumplimiento:

- Política de Cumplimiento
- Política contra el Fraude y la Corrupción
- Política Corporativa de Gestión de Conflictos de Interés
- Política Corporativa de Contratación de Asesores Externos
- Política Corporativa de Minerales Conflictivos
- Política Corporativa de Derechos Humanos.

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

- 69 Gobierno corporativo
- 73 Balance
- 77 Fiscalidad
- 79 Modelo de cumplimiento
- 84 Riesgos y oportunidades
- 90 Transparencia

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 (102-25).

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 2024 el Consejo de Administración se reunió cuatro veces. La convocatoria se hará siempre por escrito dirigido personalmente a cada Consejero, con una antelación mínima de cinco días a la fecha de la reunión.

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

69 Gobierno corporativo

73 Balance

77 Fiscalidad

79 Modelo de cumplimiento

84 Riesgos y oportunidades

90 Transparencia

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 2024. No se involucra a los grupos de interés en la remuneración.

Durante el ejercicio 2024 los miembros del Consejo de Administración han percibido sueldos y salarios por importe de 3.000 miles de euros (2.520 miles de euros en 2023) de los cuales 1.200 miles de euros son en concepto de prestación 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 total pagada en el ejercicio 2024 al personal de Alta Dirección asciende a un importe de 1.288 miles de euros (1.247 miles de euros en 2023). No existen aportaciones a planes de pensiones y primas de seguros al igual que en el ejercicio anterior.

Ni durante el ejercicio 2024, ni durante el anterior la Sociedad concedió préstamos al personal de Alta Dirección.

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social



Gobierno

69	Gobierno corporativo
73	Balance
77	Fiscalidad
79	Modelo de cumplimiento
84	Riesgos y oportunidades
90	Transparencia

Anexos

Balance 2024

203-1 Y 203-2

Evolución del Grupo

El Grupo Gonvarri Industries (GI) ha concluido un ejercicio complicado y similar al de 2023, enfrentándose a incrementos significativos en los costes productivos, laborales y de transporte, y operando en un contexto de gran incertidumbre política y de mercado que se está volviendo estructural.

En 2024, el Grupo Gonvarri finalizó su Plan Estratégico 2022-2024, priorizando la seguridad y salud, la competitividad basada en digitalización e innovación, y la sostenibilidad. El Grupo sigue comprometido con la reducción de emisiones y la descarbonización, con objetivos específicos para 2030.

Actualmente, el Grupo cuenta con 56 Centros Productivos, estando presentes en un total de 27 países a nivel mundial.

En términos generales, el resultado del ejercicio finaliza en línea con el ejercicio 2023, a mismo perímetro, a pesar de tener que soportar una bajada de precios de los contratos del automóvil en el primer semestre. En cuanto al nivel de actividad, asistimos a un año con un volumen en un rango muy similar a los anteriores ejercicios 2023 y 2022 estable en los entornos de 5Mm Tns.

El Grupo, apalancándose en el buen hacer e implicación de sus equipos, su talento y desempeño ha logrado adaptarse a todos los cambios incertidumbres e inestabilidad dentro de sus negocios para conseguir sus objetivos a nivel de resultados con un EBITDA de 275Mm€ (descontada la plusvalía de la operación de toma de control del Grupo Hidria de 70Mm€), que supone un 4,73% sobre ventas.

- **Por Divisiones:** todas han cumplido con las expectativas, destacando las divisiones de Material Handling y Solar Steel por su crecimiento, impulsado por el aumento de la actividad en estos sectores y la venta de productos de mayor valor añadido.
- **Por Mercados:** aunque el sector del Automóvil sigue siendo una referencia para el Grupo, ha disminuido su importancia en las ventas, representando actualmente el 65% del total, en línea con la estrategia de diversificación. En 2024, la producción mundial de vehículos de turismo alcanzó los 89,1 millones de unidades, una reducción del 1,6% interanual. En Europa, Alemania y España siguen siendo los principales productores, aunque España cedió su octavo puesto a Brasil, con una producción de 2,37 millones de vehículos, una caída del 3,1% respecto a 2023.

Resultados financieros 201-1

El Grupo ha mantenido una vigilancia constante de los niveles de financiación, logrando reducir los costes y obtener plazos de amortización adecuados. La Deuda Financiera Neta (DFN) del Grupo pasó de 246Mm€ en 2023 a 285Mm€ en 2024, a pesar de haber tenido que hacer frente al desembolso por la adquisición del Grupo Hidria.

Los resultados de 2024 hacen que el ratio DFN/EBITDA se haya situado un año más por debajo 1 vez, 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)		
	2024	2023
Cifra de negocios	5.882.395	5.964.840
Ingresos financieros	18.304	19.221
Otros ingresos	34.012	34.300
> Total VEC	5.934.711	6.018.361

Valor Económico Distribuido (miles de euros)		
	2024	2023
Costes operativos (compra material + servicios auxiliares)	5.202.829	5.471.764
CAPEX	357.850	70.194
Pago proveedores de capital	38.896	25.902
Impuestos	45.260	101.047
Personal	361.831	199.254
Inversiones en la Comunidad	620	455
> Total VEC	6.007.286	5.868.616

Valor Económico Retenido (miles de euros)		
	2024	2023
> Total VER	-72.575	149.745

Los municipios o regiones en los que Gonvarri tiene presencia percibieron un total de 44.717 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	Hungría	39.667
Argentina	1.658,4	Italia	31.660
Bélgica	0,0	Marruecos	57.040
Brasil	130,0	México	971.976
China	0,0	Noruega	5.151.503
Colombia	956,8	Polonia	759.460
Dinamarca	8,3	Portugal	2.365.648
Eslovaquia	0,0	Reino Unido	237.000
Eslovenia	-53,0	Rep. Checa	178.203
España	49,8	Rumania	491.671
EE.UU.	10.405,2	Rusia	769.211
Francia	24.998,5	Suecia	647.440
Holanda	0,0	Suiza	168.992
Total general 44.716.949 k€			



Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social



Gobierno

69

Gobierno corporativo

73

Balance

77

Fiscalidad

79

Modelo de cumplimiento

84

Riesgos y oportunidades

90

Transparencia

Anexos

Por otro lado, la compañía ha recibido ayudas económicas y subvenciones equivalentes a un importe de 1.723 miles de euros, distribuidos principalmente entre Gonvarri Corporación Financiera y Gonvarri I. Centro de Servicios.

Respecto al resto de obligaciones contables, las sociedades que conforman el Grupo Gonvarri están, en su mayoría, obligadas a realizar informes anuales de auditoría sobre sus cuentas anuales individuales debido al volumen total de su activo, a la cifra de negocios y al número medio de empleados. Tras su aprobación por el órgano correspondiente, estos informes se presentan en forma y plazo en el registro mercantil para cada uno de sus ejercicios contables, la legalización de Libros oficiales y los depósitos de Cuentas anuales. Además, las sociedades del Grupo se encuentran al corriente de sus pagos con la Tesorería General de la Seguridad Social y sus obligaciones tributarias.

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

Inversiones

El ejercicio 2024 presenta un beneficio neto de 285.395 miles de euros y un CAPEX ejecutado en el ejercicio de 357.850 miles de euros.

En este ámbito, destaca la adquisición del Grupo Hidria (Eslovenia) y las inversiones ligadas a las ampliaciones o mejoras de los centros productivos. A continuación, se desglosan las inversiones por unidad de negocio y por país:

Inversiones	
	Executed
Europe & Americas	31.865
Gonvauto Iberia	24.852
Asia	10.164
MS	6.484
Solar	537
Precision Tubes	7.351
Laser	19
Electromobility	49.109
Material Handling	4.991
Miscellaneous	10.232
M&A	212.246
> Total CAPEX	357.850

Inversiones por país	
	Executed (k€)
 Alemania	3.748
 Argentina	950
 Brasil	5.951
 Chequia	719
 China	5.928
 Colombia	1.918
 Eslovaquia	7.689
 Eslovenia	254.069
 España	56.267
 Hungría	708
 India	4.278
 México	697
 Polonia	742
 Portugal	3.976
 Reino Unido	2.001
 Rumania	1.052
 Rusia	620
 Suecia	1.076
 Turquía	1.309
 EE.UU.	4.154
Total general	357.851

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, en el ejercicio 2024 se ha firmado una nueva operación de financiación sostenible para Gonvarri Industries basada en 2 indicadores hasta 2030: energía renovable adquirida respecto al total y proporción de mujeres en plantilla.

Financiaciones. KPIs Seguimiento					
Gonvarri Industries a 31/12	2020	2021	2022	2023	2024
Digitalización: %Usuarios que utilicen herramientas DWP	71,60%	71,96%	75,54%	81,24%	81,84%
% energía eléctrica renovable consumida	3,8%	6%	63%	68%	58%
Nueva energía generada para el autoconsumo por medio de instalaciones fotovoltaicas propias (GWh)			5,93	7,21	9,3 GWh
Ahorro energético obtenido por medio del desarrollo de nuevos proyectos de eficiencia energética (GWh)			1,95	1,34	2,16
Proporción de consumo de energía adquirida** renovable frente al consumo total de energía					58%
Proporción de mujeres en la plantilla					19%
Porcentaje de reducción del total del invernadero de alcane 1: Emisiones de gases					-3%
Mejorar la puntuación en ECOVADIS en un 1 punto con respecto al ejercicio anterior				57	68
Incremento de capacidad en % referido a MW de estructura					26,63%

*Energía adquirida: aquella que contabiliza en el alcance 2, en el caso de Gonvarri Industries: electricidad y calor/vapor.

Gonvarri

CULTURA ASG

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

- 69 Gobierno corporativo
- 73 Balance
- 77 **Fiscalidad**
- 79 Modelo de cumplimiento
- 84 Riesgos y oportunidades
- 90 Transparencia

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 2024, se publicará en la página web del Grupo Gonvarri Industries (<https://www.gonvarri.com/>).

Gonvarri

CULTURA ASG

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

69 Gobierno corporativo

73 Balance

77 Fiscalidad

79 Modelo de cumplimiento

84 Riesgos y oportunidades

90 Transparencia

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**

69 Gobierno corporativo

73 Balance

77 Fiscalidad

79 **Modelo de cumplimiento**

84 Riesgos y oportunidades

90 Transparencia

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.

En el año 2024, el área de Auditoría Interna realizó los trabajos de supervisión y control previstos en el plan anual y recogidos en nuestras políticas internas, centrando los análisis en las sociedades de la división de Américas & Europa, división GMS y sociedades del Grupo GMH. Asimismo, se ha trabajado en el establecimiento de planes de acción acordados con la dirección de cada Sociedad para facilitar su seguimiento y control.

Asimismo, durante el año 2024 se realizaron 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 a través de la realización de comunicados mensuales a empleados de todo el Grupo.

Respecto a los trabajos de supervisión del Modelo de cumplimiento realizados en 2023 y 2024, 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.

Adicionalmente, durante el año 2024 se ha trabajado en la creación de cuestionarios de autoevaluación sobre el conjunto de ámbitos dentro del alcance del modelo de cumplimiento.

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**

69 Gobierno corporativo

73 Balance

77 Fiscalidad

79 Modelo de cumplimiento

84 Riesgos y oportunidades

90 Transparencia

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.

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 consul-

ta 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, aprobado por el Consejo de Administración en enero de 2018, 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.

Durante el año 2024 se completó el lanzamiento la formación del Refresco del Código ético y de Conducta con un alcance sobre el conjunto de sociedades de habla inglesa, estando además disponible en otros cinco idiomas de cara a disponer de un mejor entendimiento de los valores y principios éticos del Grupo.

Asimismo, se ha trabajado en la actualización de la normativa relacionada con los protocolos de actuación existentes para realizar las investigaciones procedentes del canal de denuncias, y alinear los procedimientos ejecutados con el nuevo marco legislativo en torno a los canales de denuncias.

El proveedor externo es el encargado de proporcionar y mantener un canal accesible, garantizar la confidencialidad de las comunicaciones realizadas y su gestión, resguardar y archivar los datos respetando la normativa vigente, actuando como intermediario entre el usuario y el Comité de cumplimiento que garantiza la confidencialidad como principio de funcionamiento.

Existen diferentes vías posibles de acceso al canal ético:

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

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

Concienciación y formación 412-2 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.

En el año 2023 se realizaron tareas de actualización de la normativa interna del Grupo relacionada principalmente con la guía de prevención del acoso, actualización del Protocolo Logístico del Grupo, y la formación del Refresco del Código Ético y de Conducta.

Durante el año 2024 continuaron realizándose las tareas de actualización de la normativa interna del Grupo y así como las formaciones asociadas a la misma, relacionada principalmente con:

- La Política de gestión de Conflicto de interés, realizando aclaraciones sobre la terminología utilizada e incorporando mecanismos de supervisión y control sobre situaciones de riesgo en esta materia.
- La Política contra el Fraude y la corrupción, ampliando también el alcance de los términos recogidos y mecanismos de control definidos en el marco; así como la actualización de la formación asociada a la Política.
- La Política de Cumplimiento y Política de Minerales Conflictivos de cara a la actualización de las exigencias legales en estos ámbitos de aplicación.
- La Política de Contratación de asesores externos, con el objetivo de realizar aclaraciones sobre los conceptos incluidos en la misma.
- Otros controles del programa de cumplimiento del Grupo.

Adicionalmente, en el año 2024 se completó el lanzamiento de la formación del Refresco del Código Ético y de Conducta para las Sociedades de habla inglesa, y adicionalmente en cinco idiomas. La formación tiene como objetivo el de reforzar los valores y principios que componen la identidad ética del grupo Gonvarri, así como repasar los elementos claves que componen el Compliance.

Durante el 2024, si bien los esfuerzos han sido destinados especialmente a la actualización de la normativa interna ya vigente en el Grupo, adicionalmente se ha procedido a la emisión de la siguiente normativa interna:

- Protocolo de aseguramiento de la operatividad de los sistemas de seguridad de las máquinas, que tiene por objetivo establecer las medidas necesarias para que los sistemas de cerramiento perimetral y control de seguridad de las líneas de producción se mantengan siempre perfectamente operativas, para prevenir los riesgos, no solamente protegiendo al trabajador de sus consecuencias, sino garantizando que su funcionalidad es la misma con la que se han concebido en su día.

Con el objetivo de cubrir la formación en materia de derechos humanos en el ejercicio 2024 se consideran los cursos relativos a Código Ético y de Conducta, con una participación de 970 profesionales y 725 horas (más de 4.500 profesionales lo han completado desde su inicio) y Guía de Prevención del Acoso, con una participación de 123 profesionales y 235 horas (más de 2.300 profesionales lo han completado desde su inicio).

Esta formación se realizó en idioma local. En las tablas se resume el porcentaje de participación en 2024.

Código Ético*	
Español	81,8%
Inglés	3,8%
Rumano	13,8%
Holandés	0,4%
Portugués	0,2%

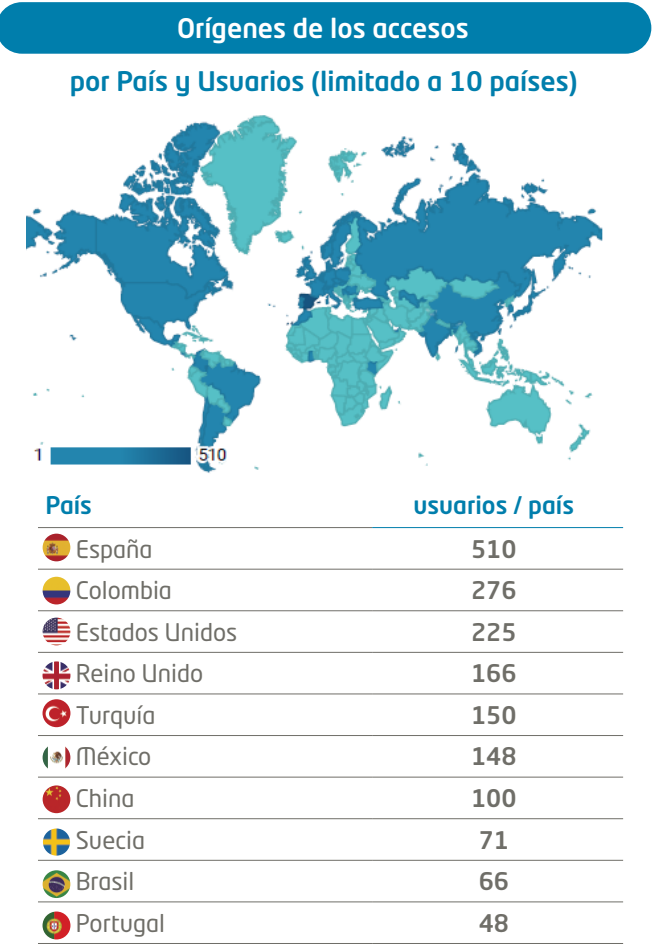
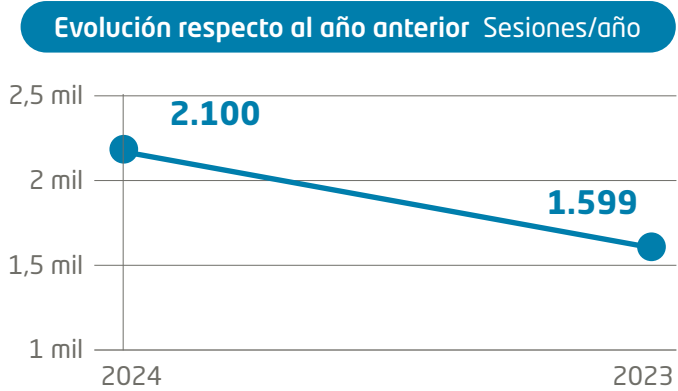
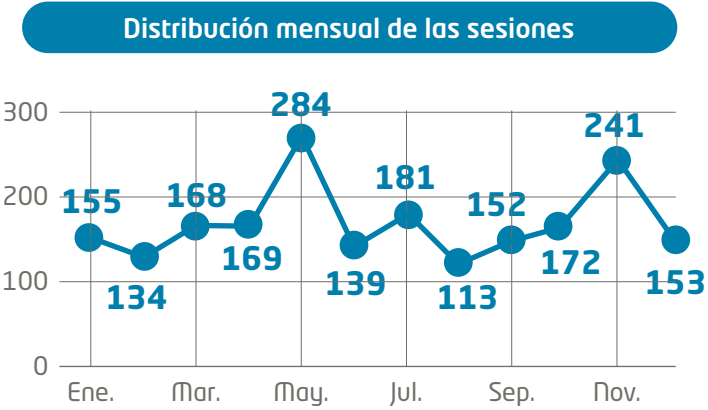
Guía de Prevención del Acoso*	
Portugués	4%
Español	79%
Inglés	3%
Alemán	4%
Ruso	3%
Polaco	1%
Chino	2%
Turco	5%

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 2.010 visitas al canal ético, un 26% más que el año anterior.



Usuarios y Sesiones

por Total de usuarios, sesiones y usuarios nuevos

Usuarios

1.520

Sesiones

2.010

Usuarios nuevos

1.495

El canal web fue el preferido de los denunciantes con un 48% del total, seguido por las entradas manuales con un 42%. El tiempo que ha estado el canal disponible y en línea (SLA -Service Level Agreement) durante el año 2024 ha sido de un 100%.

Origen de las denuncias

Canal entrada	Denuncias recibidas 2024
Call Back	0
Web	31
Mail	6
Entrada manual	27
	64

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 2024			
Categoría	Actual	%	Pendientes resolución
Acoso	27	42	5
Discriminación	5	8%	0
Frauda y Corrupción	8	13%	3
Gestión de RRHH	20	31%	4
Seguridad y salud	4	6%	0

Denuncias del canal 2023			
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

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

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.

Respecto a otros procedimientos incoados contra la sociedad, litigios en curso y sanciones, no hay ninguno significativo que tenga un impacto económico importante en el Grupo, en materia de:

- Actividades sensibles relacionadas con los DDHH, trabajo forzoso e infantil, que supongan un impacto relevante en las distintas operaciones de la compañía (408-1 y 409-1).
- Competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia (206-1).
- Impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios (416-2).
- Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente (418-1).
- Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social, ambiental y económico (307-1 y 419-1).
- Incumplimientos relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios (417-2).
- Incumplimientos relacionados con comunicaciones de marketing (417-3).

En cuanto a la Protección de Datos de Carácter Personal en el Ámbito de la Unión Europea en el año 2024 se han recibido 54 consultas de diversa naturaleza y complejidad siendo resueltas en su totalidad. Este año no se han registrado solicitudes de ejercicio de derechos de interesados. Se han registrado 2 incidentes de seguridad en relación con datos personales, de los cuales no fue necesario reportar ninguno a la autoridad de control asociada.

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.

Gonvarri

CULTURA ASG

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

69 Gobierno corporativo

73 Balance

77 Fiscalidad

79 Modelo de cumplimiento

84 Riesgos y oportunidades

90 Transparencia

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.

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. 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 la Dirección del Grupo 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 Gonvarri Industries.

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 realizaron más de 400 peticiones a las distintas plantas del Grupo a través del sistema de auditoría continua. Dichos trabajos iniciaron numerosas acciones e implantaron mejoras en los distintos procesos de negocio, de cara a la mitigación de riesgos de distinta índole, los cuales han sido objeto de análisis y seguimiento durante el año 2024.

Adicionalmente, durante el año continuaron los trabajos de revisión a través del sistema de auditoría continua, centrando los esfuerzos en la división de GMS.

Asimismo, se establecieron planes para conectar las herramientas existentes a otras bases de datos y sistemas para el conjunto de sociedades del grupo.

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social



Gobierno

- 69 Gobierno corporativo
- 73 Balance
- 77 Fiscalidad
- 79 Modelo de cumplimiento
- 84 Riesgos y oportunidades
- 90 Transparencia

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 2024. 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 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. Durante los años 2023 y 2024, 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 9000, ISO 14001, ISO 45001, 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 2024, la eficacia de estas estrategias conlleva que la ratio DFN/EBITDA se haya situado un año más por debajo 1, 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 2024 el cumplimiento con los Principios de Ecuador (412-3).

Gonvarri

CULTURA ASG

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

- 69 Gobierno corporativo
- 73 Balance
- 77 Fiscalidad
- 79 Modelo de cumplimiento
- 84 Riesgos y oportunidades
- 90 Transparencia

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.

Durante el 2023, desde el área de auditoría interna y cumplimiento, se emprendieron numerosas acciones en materia de fraude y corrupción, que incluyó la evaluación de controles en el marco del "Programa de Cumplimiento" y la gestión de denuncias, apoyándose en la identificación de eventos a través del sistema de "Auditoría Continua".

En 2024, la detección y mitigación del fraude y corrupción continuaron siendo foco principal de la función de Auditoría Interna, destacando la revisión de las medidas anticorrupción en aquellas localizaciones contempladas en el Plan anual de Auditoría y alineadas con lo establecido en el Plan Supervisor del modelo de cumplimiento.

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

- 69 Gobierno corporativo
- 73 Balance
- 77 Fiscalidad
- 79 Modelo de cumplimiento
- 84 Riesgos y oportunidades
- 90 Transparencia

Anexos

Durante el año 2024 la revisión de los aspectos arriba indicados se ha centrado especialmente en las divisiones de Américas & Europa, GMS y GMH con distintos alcances en cada una de las sociedades de acuerdo con el Plan anual de Auditoría.

Además, en el 2024 se finaliza la 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.

Finalmente, durante el 2024 se han tramitado y gestionado 9 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. No obstante, se han aplicado las medidas disciplinarias determinadas en cada caso por los órganos de decisión.

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.

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 2024, 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, en aquellas localizaciones recogidas en el Plan Anual de auditoría aprobado por la dirección.

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**

69 Gobierno corporativo

73 Balance

77 Fiscalidad

79 Modelo de cumplimiento

84 Riesgos y oportunidades

90 Transparencia

Anexos

8 Riesgos de seguridad informática, procesos y protección de datos

3-3

La ciberseguridad se ha convertido en un pilar fundamental para Gonvarri en su proceso de digitalización. En 2024, el departamento de IT ha seguido llevando a cabo iniciativas para garantizar la seguridad y protección de datos frente a los retos del entorno tecnológico. Algunos de los retos que han marcado el año incluyen:

- Las consecuencias de las turbulencias geopolíticas en el ámbito digital.
- El potencial transformacional de la inteligencia artificial en la ciberseguridad, tanto por parte de los atacantes como en las tecnologías de defensa.
- La proliferación de diferentes reglamentaciones y certificaciones en varios ámbitos geográficos que, si bien ayudan a la extensión de un marco metodológico más claro, también representan una carga administrativa que debe gestionarse con eficiencia y eficacia.

El 19 de julio de 2024, el mundo fue testigo de uno de los mayores fallos informáticos de la historia. Aunque no estuvo ligado a ciberataques, el incidente interrumpió las operaciones de muchas empresas a nivel global y puso de manifiesto las crecientes interdependencias y riesgos del ecosistema tecnológico global. Gonvarri consiguió no ver afectadas de forma significativa sus operaciones gracias a una identificación temprana del problema y a la aplicación de una estrategia de corrección rápida (incluyendo reparación manual) y comunicación y soporte a los equipos IT locales de las diversas sociedades.

En el ámbito de la ciberseguridad, Gonvarri ha apostado desde hace tiempo por la concienciación de las personas, nuestro recurso más valioso, y por una estrategia de adopción de herramientas que nos permitan detectar de forma cada vez más automatizadas vulnerabilidades y analizar alarmas, aplicando además políticas de seguridad en las redes, la nube y el entorno de punto final. Cabe destacar también nuestro enfoque de seguridad de “confianza cero”, que implica verificar continuamente la identidad y el contexto de los usuarios y dispositivos, independientemente de su ubicación dentro o fuera de la red corporativa.

En un contexto de crecientes ciber amenazas y superficies de ataque en expansión esto nos ha permitido controlar los riesgos y la complejidad operativa, huyendo de una mentalidad de seguridad heredada, pero al mismo tiempo balanceando los beneficios y costes, tareas especialmente importantes en un ámbito de costes incrementales y objetivos asintóticos.

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. Se ha dado un impulso significativo a la formación y capacitación de los profesionales en seguridad de la información, incrementando la frecuencia y el alcance de los cursos específicos de capacitación y concienciación.

Aunque la proliferación de requisitos regulatorios en todo el mundo está añadiendo una carga significativa de cumplimiento para todas las organizaciones, estas medidas han contribuido a agilizar las auditorías y satisfacer con eficiencia los requerimientos de los reguladores y las demandas de información de clientes, proveedores y otros grupos de interés.

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.

Gonvarri

CULTURA ASG

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

- 69 Gobierno corporativo
- 73 Balance
- 77 Fiscalidad
- 79 Modelo de cumplimiento
- 84 Riesgos y oportunidades
- 90 Transparencia

Anexos

Principales riesgos en 2024

En 2024, Gonvarri continúa haciendo frente a los diferentes riesgos derivados de la situación del mercado en los países en los que opera.

Por un lado, la guerra de Ucrania y las sanciones a Rusia que generaron en 2023 numerosas tensiones en la cadena de suministro y diferentes impactos a nivel global, sumado al conflicto social y armado israelí-palestino que tuvo lugar el 2024.

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 y que se ha mantenido durante el año 2024.
- 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 del establecimiento de medidas arancelarias emitidas por nuevos gobiernos en los mercados en los que opera el Grupo.
- 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 y que se han mantenido durante el año 2024 han 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**

- 69 Gobierno corporativo
- 73 Balance
- 77 Fiscalidad
- 79 Modelo de cumplimiento
- 84 Riesgos y oportunidades
- 90 Transparencia

Anexos

Transparencia

Transparencia

Ratings de sostenibilidad

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 una 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**.

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social



Gobierno

Anexos

- 92 I Informes de Verificación
- 93 II Información cuantitativa
- 113 III Índice de Contenido GRI
- 118 IV Asociaciones y organizaciones
- 119 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

Shape the future
with confidence

INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024 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 2024" de Gonvarri Corporación Financiera, S.L. y sociedades dependientes (en adelante Gonvarri o el Grupo) para el período comprendido entre 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024 (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 24 de febrero de 2025. 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 esté 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.



Shape the future
with confidence

- 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 2024" denominado "Índice de contenidos GRI" a 31 de diciembre de 2024, 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.

Este informe se corresponde con el sello distintivo nº 01/25/08226 emitido por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España



Alberto Castilla Vida

20 de marzo de 2025

A member firm of Ernst & Young Global Limited.

ANEXO II

Información cuantitativa

RECURSOS HUMANOS

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social



Gobierno

Anexos

92

I Informes de Verificación

93

II Información cuantitativa

113

III Índice de Contenido GRI

118

IV Asociaciones y organizaciones

119

V Perímetro

I.A. PLANTILLA 2024												
	HOMBRES											
	DIRECTOR				MOI				MOD			
	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46
Argentina			1			6	9	5	5	11	10	2
Bélgica				1		2	3	5				
Brasil			1	4	5	23	52	38	24	86	66	32
China			9		6	69	85	13	16	169	94	19
Colombia			2		1	30	39	26	5	17	35	63
Rep. Checa			1		2	11	17	14	19	27	21	43
Dinamarca				1			1	7			1	3
Finlandia				1	1	5	8	7	2	4	1	8
Francia								1				
Alemania			2	2,2	21	50	41	102	14	58	55	96
Hungría		1	1	1	1	6	19	8	5	4	3	2
Italia							1					
México				1	1	22	17	11	12	28	18	7
Holanda				1		4	5	8			4	3
Noruega			1	1,6		3	3	8	1		1	2
Polonia				1	2	9	19	11	12	26	19	5
Portugal				0		3	4	22		11	17	13
Rumanía					2	14	26	29	10	44	38	104
Rusia			1	1		13	22	25	8	19	21	24
Eslovaquia			2	4	3	5	16	11	4	22	39	31
Eslovenia			6	14	47	167	227	304	57,5	117	98	181
España		2	4	22	21	126	183	442	27	145	220	561
Suecia		0,4		1	2	15	26	24		11	16	19
Suiza				1	1	2	9	12				
Turquía			1	1	6	18	33	8	18	42	51	67
Reino Unido				6	9	12	21	48	2	26	25	58
EE.UU.			1	1		5	10	6	1	16	13	2
Total general	0	3	33	66	130	620	896	1195	243	883	866	1.345

MUJERES												
	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
					1	3	4	2		1	3	
								1				
	1				6	21	27	14	7	1	2	1
		3			6	23	41	4		3	7	2
					3	22	14	10				
	2				1	6	10	9			3	
								4				
						1	3	7				
					11	24	20	27		3	6	14
					2	4	5	4	3	7	5	4
						0						
						7	8	1				
						1	3	4				
							2	1				
		1			1	11	11	1		1	1	1
			1		1	3	6	11		1	2	1
				1	1	11	27	13		2	2	9
						10	13	7				1
						5	19	11				
					3	8	30	51	21	48	62	162
		6	7	58	76	94			1	14	9	9
		0	2	7	6	9						
				2	5	2						
				1	14	1				1	2	
				4	9	11	24					
					1	3	2				5	
	0	3	4	13	55	273	367	358	33	84	106	204

RECURSOS HUMANOS

	I.B. 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	19	103	182	432	26	140	277	470	0	0	0	6	9	45	75	87	0	8	7	7
Portugal	0	0	0	0	0	2	9	20	0	10	18	12	0	0	0	1	1	3	6	10	1	0	1	1
Argentina	0	0	1	0	0	6	14	3	12	9	9	1	0	0	0	0	0	2	5	1	3	2	0	0
Eslovaquia	0	1	1	2	1	7	14	14	8	21	40	36	0	0	0	1	0	5	23	10	0	0	1	0
Brasil	0	0	1	3	7	29	65	32	31	97	61	32	0	1	0	0	6	26	25	13	12	1	3	1
China	0	0	7	1	4	87	81	8	30	188	77	12	0	3	0	0	5	30	28	1	0	1	0	0
Colombia	0	0	1	0	5	31	34	29	2	16	31	62	0	0	0	0	4	23	16	6	0	0	0	0
Alemania	0	0	0	3	20	41	27	66	15	53	53	71	0	0	0	0	13	16	14	20	0	3	3	2
Mexico	0	0	0	1	1	19	18	8	9	21	14	6	0	0	0	0	0	8	4	1	0	0	0	0
Polonia	0	0	0	1	2	9	20	9	5	26	19	6	0	0	1	0	1	13	11	1	0	1	1	1
Rusia	0	0	1	1	0	10	21	21	2	22	16	21	0	0	0	0	1	10	13	6	0	0	0	2
Reino Unido	0	0	0	8	9	10	23	44	3	24	31	58	0	0	0	0	9	10	14	27	0	0	0	0
Turquía	0	0	1	1	12	34	31	8	44	65	63	69	0	0	0	0	0	18	3	1	0	4	2	0
EE.UU.	0	0	1	1	0	6	7	5	1	22	11	3	0	0	0	0	0	3	4	1	0	0	4	0
Suecia	0	0	0	1	5	13	22	26	0	11	15	20	0	0	0	0	1	6	4	10	0	0	0	0
Rumanía	0	0	0	0	-1	17	29	30	15	52	45	99	0	0	0	0	2	18	25	13	1	2	3	6
Noruega	0	0	1	2	0	3	2	8	1	0	0	3	0	0	0	1	0	0	2	1	0	0	0	0
Holanda	0	0	0	1	0	4	5	7	0	0	5	2	0	0	0	0	0	2	1	6	0	0	0	0
Hungría	0	0	0	1	1	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Finlandia	0	0	0	1	0	3	8	9	1	3	1	9	0	0	0	0	0	0	2	7	0	0	0	0
Dinamarca	0	0	0	1	0	0	2	6	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0
Rep. Checa	0	0	1	0	4	10	12	14	23	22	21	48	0	2	0	0	1	7	11	9	0	0	5	0
Bélgica	0	0	0	1	0	0	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Francia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Suiza	0	0	0	1	1	1	8	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0
Total	0	2	20	48	89	445	643	812	228	802	808	1.043	0	6	1	9	53	247	289	239	17	22	30	20



RECURSOS HUMANOS

II. PERSONAL EXTERNO 2024				
SUNCONTRATA		ETT		
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Argentina				
Bélgica				
Brasil	4	3		
China			163	1
Colombia			69	3
Rep. Checa			14	
Dinamarca				
Finlandia	1			
Francia				
Alemania	0		5	1
Hungría				
Italia				
México				
Holanda				
Noruega				
Polonia				
Portugal	3		9	
Rumanía				
Rusia	3		20	
Eslovaquia	20			
Eslovenia	3	3	31	22
España	80		149	19
Suecia				
Suiza				
Turquía				
Reino Unido	3		2	
EE.UU.			3	
Total general	118	6	465	46

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
Finlandiaia	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
Total	131	0	589	33



RECURSOS HUMANOS

	III.A. CONTRATACIONES 2024																							
	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
Alemania	0	0	3	0	8	7	5	6	6	2	2	8	0	0	0	0	3	2	0	1	0	0	1	1
Argentina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Bélgica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Brasil	0	0	0	0	5	2	5	1	13	14	10	1	0	0	0	0	12	6	0	0	9	0	1	0
China	0	6	3	0	2	20	27	3	15	79	48	15	2	2	3	2	3	5	9	0	0	3	7	2
Colombia	0	0	1	1	2	9	7	3	5	7	5	1	0	0	1	0	2	3	3	3	0	0	0	0
Dinamarca	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Eslovaquia	0	0	1	0	2	0	0	0	1	6	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Eslovenia	0	0	0	0	8	7	14	8	22	23	18	8	0	0	0	0	2	2	4	4	2	10	5	6
España	0	0	1	0	6	20	10	6	11	31	17	20	0	0	1	0	1	16	12	1	1	8	1	1
Finlandiaia	0	0	0	0	1	2	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0
Holanda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hungría	0	0	0	0	0	3	2	2	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	0	1	1
México	0	0	0	0	0	0	0	0	12	7	8	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Noruega	0	0	0	2	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	1	0	1	2	6	3	3	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
Portugal	0	0	0	0	0	1	1	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0
Reino Unido	0	0	0	0	1	0	1	2	1	5	2	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Rep. Checa	0	0	0	0	1	2	2	1	12	11	5	3	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
Rumanía	0	1	0	0	2	5	3	3	5	8	7	8	0	0	0	0	2	1	0	1	0	0	0	0
Rusia	0	1	0	2	0	3	5	5	7	6	9	7	0	1	0	1	0	3	2	0	0	0	0	0
Suecia	0	0	3	2	0	0	0	0	0	3	3	5	0	0	1	2	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	2	0	0	0	0
Turquía	0	0	1	2	1	8	11	6	32	45	30	38	0	0	0	0	2	5	0	0	0	0	0	0
EE.UU.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	8	13	9	40	89	95	51	153	257	171	122	2	3	6	6	28	51	35	15	15	22	17	11

	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	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
EEUU	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
Finlandiaia	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
R. 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
TOTAL	0	1	3	4	37	82	51	27	165	250	180	93	0	6	3	1	31	53	25	5	14	13	14	7

RECURSOS HUMANOS

III B. SALIDAS HOMBRES 2024

	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	2	0	4	3	2	2	6	6	2	2	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	2
Argentina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	2	0	0
Bélgica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Brasil	0	0	0	0	3	5	9	1	5	17	8	4	0	0	0	0	3	3	4	1	5	3	5	0
China	0	0	0	0	1	2	2	0	0	5	2	1	0	1	1	0	2	3	6	0	7	17	15	0
Colombia	0	0	0	0	0	1	4	2	0	0	1	0	0	0	0	0	3	4	3	5	1	1	2	5
Dinamarca	0	0	0	0	0	0	1	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	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	4	6
Eslovenia	0	0	0	0	0	1	3	7	8	5	5	4	0	0	2	2	5	12	12	32	17	23	23	27
España	0	0	0	0	0	0	1	5	0	2	1	6	0	0	1	1	2	3	8	16	7	9	10	15
Finlandiaia	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4	0	0	0	0
Holanda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hungría	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	2	1	2	1	0	0	0
México	0	0	0	0	0	0	1	0	1	6	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	1	0
Noruega	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Polonia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	4	3	0
Portugal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	1	1	0
R. Unido	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	3	2	0	0	2	0	2	1	5
Rep. Checa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	14	8	5	10
Rumanía	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	4	4	4	11	4	20
Rusia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	7	2	9	13	6	9
Suecia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
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
Turquía	0	0	2	1	2	13	7	0	13	26	13	25	0	0	0	1	0	4	2	1	20	32	17	19
EE.UU.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	5	1	10	25	31	18	37	71	40	46	0	1	7	9	19	36	53	76	91	132	97	120

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
Finlandiaia	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
TOTAL	0	0	2	2	3	14	15	5	37	52	43	31	0	0	5	8	20	43	40	25	92	134	106	130



RECURSOS HUMANOS

	III C. SALIDAS MUJERES 2024																							
	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	1	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Argentina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	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	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	7	0	0	12	0	2	0
China	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Colombia	0	0	0	0	0	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	2	1	0	0	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
Eslovaquia	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0
Eslovenia	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	3	9	0	0	0	1	0	3	2	6	3	11	2	16
España	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	7	4	2	1	2	0	1
Finlandiaia	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
Hungría	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	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	0
Noruega	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Polonia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Portugal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Reino Unido	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	4	0	0	0	0
Rep. Checa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	1	0	2	0
Rumanía	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2	1	0	0	0	0
Rusia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	0	0	1	1	0	0	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
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
Suiza	0	0	0	0	0	6	1	0	0	3	0	0	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0
Turquía	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	1	0	0	2	13	8	4	0	3	7	13	1	2	3	3	15	30	14	15	20	13	9	22

	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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	1	
Argentina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	
Bélgica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Brasil	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	9	5	3	0	4	1	0	1	
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
Colombia	0	0	3	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0	
Dinamarca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
España	0	0	0	0	1	1	3	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	4	1	0	0	0	0	1	
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	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Finlandiaia	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	
Hungría	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
México	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	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	
Reino Unido	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	
Rep. Checa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	
Rumanía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	0	1	1	1	
Rusia	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	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	
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	
Turquía	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	1	0	0	0	0	0	
TOTAL	0	0	4	1	2	2	7	0	0	2	2	2	0	0	0	1	1	10	24	17	3	5	5	2	4

RECURSOS HUMANOS

VI.A. PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y DURACIÓN 2024

	TIPO DE CONTRATO						DURACIÓN DEL CONTRATO			
	INDEFINIDO		TEMPORAL		PRACTICE		COMPLETO		PARCIAL	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Argentina	49	14					47	13	2	1
Bélgica	10	1	1				11	1	0	0
Brasil	331	80					319	77	12	3
China	7	11	473	78			462	86	18	3
Colombia	213	49	2		3		210	47	8	2
Rep. Checa	129	30	26	1			149	30	6	1
Dinamarca	13	4					13	4	0	0
Finlandia	37	11					36	11	1	0
Francia	1						1	0	0	0
Alemania	358	96	65	5	18	4	425	101	16	4
Hungría	52	34					50	33	2	1
Italia	1	0					1	0	0	0
México	117	16					113	15	4	1
Holanda	24	7	1	1			24	8	1	0
Noruega	21	4					20	4	1	0
Polonia	79	22	25	6			100	27	4	1
Portugal	65	22	5	4			68	25	3	1
Rumanía	254	63	14	3			257	64	10	2
Rusia	133	31	1				129	30	5	1
Eslovaquia	120	34	17	1			132	34	5	1
Eslovenia	1129	440	82	35	7	5	1.173	462	45	18
España	1723	268	27	5	3	1	1.688	264	65	10
Suecia	115	25					111	24	4	1
Suiza	25	8	0	1			24	9	1	0
Turquía	245	19					236	18	9	1
Reino Unido	190	48	16		1		199	46	8	2
EE.UU.	55	11					53	11	2	0
TOTAL	5494	1349	755	140	32	10	6.048	1.443	232	55

VI.A. PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y DURACIÓN 2023

	TIPO DE CONTRATO						DURACIÓN DEL CONTRATO			
	INDEFINIDO		TEMPORAL		PRACTICE		COMPLETO		PARCIAL	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
España	1.641	236	26	8	4	0	1.671	244	0	0
Portugal	65	20	6	4	0	0	0	0	0	0
Argentina	55	13	0	0	0	0	0	0	0	0
Eslovaquia	124	31	22	8	0	0	0	0	0	0
Brasil	358	88	0	0	0	0	0	0	0	0
China	5	0	490	68	0	0	0	0	0	0
Colombia	207	48	1	0	3	1	0	0	0	0
Alemania	253	57	82	9	14	5	0	0	0	0
México	97	13	0	0	0	0	0	0	0	0
Polonia	78	25	19	5	0	0	0	0	0	0
Rusia	115	31	0	1	0	0	0	0	0	0
Reino Unido	189	59	21	1	0	0	0	0	0	0
Turquía	328	28	0	0	0	0	0	0	0	0
EE.UU.	57	12	0	0	0	0	0	0	0	0
Suecia	112	21	0	0	0	0	0	0	0	0
Rumanía	262	67	24	3	0	0	0	0	0	0
Noruega	20	5	0	0	0	0	0	0	0	0
Holanda	22	5	2	4	0	0	0	0	0	0
Hungría	6	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Finlandia	35	9	0	0	0	0	0	0	0	0
Dinamarca	13	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Rep. Checa	125	31	29	4	1	0	0	0	0	0
Bélgica	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Francia	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Suiza	15	4	6	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	4.191	811	728	115	22	6	1.672	244	0	0

RECURSOS HUMANOS

	VII.A. FORMACIÓN POR GÉNERO Y CATEGORÍA 2024					
	HOMBRES			MUJERES		
	DIRECTOR	MOI	MOD	DIRECTOR	MOI	MOD
Argentina	133	1133	1023	108	902	118
Bélgica	0	0		0	0	
Brasil	536	4571	7430	237	1974	146
China	218	1860	1635	75	629	16
Colombia	308	2625	2052	200	1672	0
Rep. Checa	56	474	800	56	464	4
Dinamarca	0	0	27	0	0	
Finlandia	0	4	16	2	18	
Francia	0	0		0	0	
Alemania	603	5141	3713	292	2438	1309
Hungría	66	566	2	17	146	2
Italia	1	7	0	0	0	0
México	241	2050	3755	65	543	
Holanda	5	46	24	10	88	
Noruega	0	0	0	0	0	0
Polonia	554	4721	10514	292	2439	91
Portugal	45	387	557	32	270	70
Rumanía	179	1524	5997	137	1146	297
Rusia	208	1777	3017	147	1225	86
Eslovaquia	108	921	1779	31	260	36
Eslovenia	0	0	0	0	0	0
España	2052	17490	25926	679	5671	1908
Suecia	6	50	24	7	54	
Suiza	0	0		0	0	
Turquía	3	21	3537	3	25	0
Reino Unido	392	3339	3506	106	884	2
EE.UU.	79	674	2610	7	61	64
TOTAL	5793	49381	77942	2505	20908	4147

	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
Finlandiaia	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
Total	6.066	51.892	98.997	2.925	24.300	7.613

RECURSOS HUMANOS

VIII.A. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN PLANTA 2024					
MOI		MOD			
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alemania	0	0	0	0	68
Argentina	4	27	10	21	421
Bélgica	0	0	0	0	0
Brasil	4	188	65	118	233
China	2	293	64	160	731
Colombia	0	0	8	21	72
Eslovaquia	0	96	30	36	179
Eslovenia	291	450	156	689	0
España	28	568	90	299	0
Finlandiaia	0	0	0	0	0
Holanda	0	0	0	0	13
Hungría	0	1	0	0	105
México	0	0	5	10	105
Noruega					105
Polonia	3	62	27	37	92
Portugal	4	40	22	25	0
Reino Unido	0	113	14	29	0
Rep. Checa	3	34	19	45	0
Rumanía	13	189	55	90	0
Rusia	1	25	13	23	0
Suecia	0	29	1	3	0
Suiza					0
Turquía	5	216	2	10	0
EE.UU.	5	40	7	20	47
Total	363	2371	588	1636	2.353

VIII.A. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN PLANTA 2023					
MOI		MOD			
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
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
Finlandiaia	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
TOTAL	677	343	1.281	52	2.353

Gonvarri

CULTURA ASG



Ambiental



Social



Gobierno

Anexos

- 92 I Informes de Verificación
- 93 II Información cuantitativa
- 113 III Índice de Contenido GRI
- 118 IV Asociaciones y organizaciones
- 119 V Perímetro

RECURSOS HUMANOS

VIII.B. Evaluación del desempeño corporativo 2024

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alemania	8	2	10
Argentina	12	6	18
Bélgica	1		1
Brasil	44	16	60
Colombia	6	2	8
España	163	45	208
Finlandiaia	1		1
Hungría	1		1
México	8	5	13
Noruega	3		3
Países bajos	1		1
Polonia	7	2	9
Portugal	4	5	9
Rep. Checa	4	1	5
Romanía	5	1	6
Suecia	2	3	5
Suiza	1		1
Turquía	8	2	10
Reino Unido	4	1	5
EE.UU.	6	1	7
Total general	289	92	381

VIII.B. Evaluación del desempeño corporativo 2023

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Argentina	4	1	5
Brasil	38	13	51
Rep. Checa	1	0	1
Alemania	3	1	4
México	9	4	13
Holanda	1	0	1
Polonia	6	3	9
Portugal	3	4	7
Rumanía	1	0	1
Eslovaquia	1	0	1
España	149	47	196
Suecia	0	1	1
Turquía	1	0	1
R. Unido	8	2	10
United States	3	1	4
Total general	228	77	305

IX. PERMISOS PARENTALES

	2024		2023	
Baja paternal	212		119	
Continúan compañía	205	97%	112	94%
Baja maternal	65		35	
Continúan en la compañía	57	88%	30	86%

MEDIOAMBIENTE

	X.A. MATERIALES 2024				
	Acero	Aluminio	Zinc y óxido de zinc	Ácido Clorhídrico	Otros*
Alemania	333.974	22.841	-	0	35
Argentina	44.802	-	-	0	1
Brasil	699.360	-	-	3.120	13.500
China	427.812	23.696	-	0	0
Colombia	19.247	-	629	175	33
España	2.186.417	16.651	4.258	12.439	65
EEUU	134.785	33.380	-	0	0
Eslovaquia	321.834	30.956	-	0	0
Eslovenia	25.194	3.470	-	0	117
Hungría	2.557	-	-	0	138
México	299.100	6.064	-	0	0
Polonia	231.572	546	-	0	0
Portugal	182.548	241	-	0	138
Reino Unido	232.372	26.123	-	0	0
República Checa	5.623	-	-	0	0
Rumanía	18.927	-	-	0	153
Rusia	89.165	-	-	0	75
Suecia	3.418	-	-	0	0
Turquía	37.859	-	1.760	672	0
TOTAL	5.296.567	163.967	6.647	16.406	14.255
	96,34%	2,98%	0,12%	0,30%	0,26%

	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
República 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
TOTAL	4.826.697	176.506	6.728	15.107	19.701

MEDIOAMBIENTE

XI.A. RESIDUOS NO PELIGROSOS (TONELADAS) 2024											
	Chatarra	Embalajes						Construcción			
	Chatarra	Restos madera	Tablex	Papel y cartón	Plástico reciclable	Plástico no reciclable	Mezcla	Otros	Construcción	Polvo granallado	Flux de soldadura
Alemania	34.948	63,89	0,00	9,41	0,00	0,00	0,00	160,30	0,00	0,00	0,00
Argentina	2.944	0,0	0,0	25,9	48,1	0,0	0,0	8,6	0,0	0,0	0,0
Brasil	28.112	186,7	0,0	70,2	307,7	0,0	0,0	190,9	7,3	0,0	0,0
China	64.089	4,9	0,0	3,8	0,7	0,0	3,0	1,0	0,0	3,0	0,0
Colombia	1.376	0,0	0,0	6,4	1,7	0,0	0,0	198,4	0,0	0,0	0,0
Dinamarca	-	-	-	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	0,0
España	121.341	552,2	480,3	105,8	62,9	147,2	244,3	651,6	1,0	18,3	0,0
EEUU	12.986	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	389,4	0,0	0,0	0,0
Eslovaquia	15.058	156,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	53,4	0,0	0,0	0,0
Eslovenia	35.527	138,0	0,0	119,9	65,4	0,0	0,0	21,5	5.481,4	0,0	0,0
Finlandiaia	-	3,6	0,0	16,5	0,5	0,0	25,0	2,8	4,0	0,0	0,0
Holanda	-	0,0	0,0	2,9	0,0	0,0	0,2	4,7	0,0	0,0	0,0
Hungría	3.166	0,0	0,0	1,7	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
México	15.707	0,0	0,0	0,0	45,0	0,0	797,3	272,4	0,0	0,0	0,0
Polonia	11.467	41,3	7,1	0,0	0,0	14,8	0,0	52,3	0,0	0,0	0,0
Portugal	3.461	113,5	0,0	0,0	26,4	0,0	35,6	32,6	0,0	0,0	0,0
Reino Unido	11.941	69,4	0,0	0,0	3,8	2,3	0,0	241,5	0,0	0,0	0,0
República Checa	519	46,5	0,0	4,1	0,0	4,2	0,0	41,5	0,0	0,0	0,0
Rumanía	2.932	59,9	0,0	13,4	0,0	15,3	0,0	67,4	1,5	1,2	0,0
Rusia	5.097	10,0	581,3	12,0	66,5	2,1	0,1	20,6	0,0	0,0	0,0
Suecia	-	16,1	0,0	2,6	1,8	0,0	0,0	8,0	0,0	0,4	0,0
Turquía	1.347	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,5	2,8	0,0	32,6
TOTAL	372.015	1.463	1.069	396	632	186	1.106	2.422	5.503	23	33

XI.A. RESIDUOS NO PELIGROSOS (TONELADAS) 2023										
	Chatarra	Embalajes						Construcción		
	Chatarra	Restos madera	Tablex	Papel y cartón	Plástico reciclable	Plástico no reciclable	Mezcla	Otros	Construcción	Polvo granallado
Alemania	35.753	139,36	0,00	56,02	0,00	0,00	145,00	71,43	6,30	0,00
Argentina	4.032	0,0	0,0	17,0	100,1	0,0	0,0	19,2	0,0	0,0
Brasil	27.080	169,2	0,0	23,1	139,3	0,0	0,0	97,3	21,1	0,0
China	74.471	230,0	0,0	53,3	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Colombia	1.532	0,0	0,0	7,7	3,6	0,0	0,0	155,0	28,3	0,0
España	125.795	423,3	461,6	146,3	60,7	174,7	222,0	420,4	60,2	0,0
EEUU	14.082	156,0	0,0	110,0	12,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Eslovaquia	19.572	188,2	0,0	4,9	2,1	0,0	36,4	0,0	0,0	0,0
Finlandiaia	-	5,5	0,0	16,9	0,6	0,0	0,0	2,2	0,0	0,0
Holanda	-	0,0	0,0	2,9	0,0	0,0	0,0	4,7	0,0	0,0
México	16.442	8,4	0,0	258,8	44,3	0,0	862,8	6,3	0,0	0,0
Polonia	10.413	39,6	16,1	92,4	0,0	21,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Portugal	2.851	145,2	0,0	23,4	22,8	31,2	0,0	0,0	1,8	0,0
Reino Unido	13.171	62,0	0,0	0,2	10,7	0,0	0,0	194,6	0,0	0,0
República Checa	508	44,9	0,0	9,2	0,0	2,8	0,1	41,2	0,0	0,0
Rumanía	1.897	34,2	0,0	10,3	0,0	16,5	0,0	67,8	0,3	1,4
Rusia	1.921	10,1	0,0	281,3	37,3	0,0	1,9	1,2	0,0	0,0
Suecia	-	13,2	0,0	3,2	0,7	0,0	0,0	9,5	0,0	1,3
Turquía	2.289	237,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,2	0,0
TOTAL	351.810	1.906	478	1.117	436	247	1.268	1.091	118	3

MEDIOAMBIENTE

	XII.A. RESIDUOS PELIGROSOS (TONELADAS) 2024												
	Material		Envases	Galvanizado				Decapado	Pintura	Resinas de intercambio	Residuos del moldeado y tratamiento físico	Residuos de gestión y tratamiento	Residuos de revestimientos, adhesivos, sellantes y tintas de impresión
	Aceite	Absorbente	Contaminados	Cenizas	Matas	Matas filtro	Cloruro Ferroso con Cinc	Cloruro Ferroso (FeCl2)	Electrostática				
Alemania	0,01	9	1	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Argentina	0,00	0	19	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Brasil	0,01	9	302	0	0	0	0	4.868	0	0,0	0,0	0,0	0,0
China	0,02	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Colombia	0,00	0	0	37	28	0	205	0	1	0,0	0,0	0,0	0,0
España	2,29	66	25	142	308	51	1.969	12.783	16	0,0	0,0	0,0	0,0
EEUU	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Eslovaquia	0,00	26	13	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Eslovenia	0,08	19	2	0	0	0	0	0	0	3,4	417,6	149,9	4,0
Hungría	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
México	0,00	1	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Portugal	0,01	4	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Polonia	0,00	5	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Reino Unido	0,00	5	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rep. Checa	0,01	3	2	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rumanía	0,01	3	3	0	0	0	0	0	153	0,0	0,0	0,0	0,0
Rusia	0,52	1	0	0	0	0	0	0	8	0,0	0,0	0,0	0,0
Suecia	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Turquía	0,00	12	29	116	91	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	3,0	163,7	396,6	294,9	427,2	51,2	2.174,1	17.650,8	178,0	3	418	150	4



MEDIOAMBIENTE

	XII.A. RESIDUOS PELIGROSOS (TONELADAS) 2023								
	Material		Envases	Galvanizado			Decapado	Pintura	
	Aceite	Absorbente	Contaminados	Cenizas	Matas	Matas filtro	Cloruro Ferroso con Cinc	Cloruro Ferroso (FeCl2)	Electrostática
Alemania	8,8	11,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Argentina	0,0	0,0	12,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Brasil	8,1	235,0	5,7	0,0	0,0	0,0	0,0	4.457,9	0,0
China	9,4	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Colombia	0,2	7,0	0,0	45,0	29,2	0,0	0,0	234,0	1,5
España	66,4	59,2	8,2	128,6	205,4	38,1	2.262,5	12.719,2	30,9
EEUU	6,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Eslovaquia	3,8	23,9	14,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
México	3,7	4,6	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Portugal	1,1	9,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Reino Unido	0,0	6,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rep. Checa	6,8	2,7	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rumanía	6,8	0,5	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	57,9
Rusia	0,5	0,9	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,1
Suecia	0,0	4,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	122	365	45	175	235	38	2.262	17.411	94



MEDIOAMBIENTE

	XIII.A. CONSUMO ENERGÉTICO EN GJ 2024							
	Electricidad	Electricidad Renovable	Gas Natural	Diésel (proceso)	GLP/Propano	Gasolina (flota)	Diésel (flota)	Vapor/Calor
Alemania	16.135	9.683	14.638	5.366	131	156	2.996	4.126
Argentina	2.937	-	-	-	1.108	-	43	-
Bélgica	28	-	-	-	-	290	63	-
Brasil	-	30.800	32.831	-	21.342	1.131	-	-
China	24.807	33.574	30.223	-	-	-	-	-
Colombia	-	6.345	18.014	-	657	-	170	-
Dinamarca	192	-	-	-	-	638	223	-
Eslovaquia	12.108	-	1.955	-	1.042	772	661	-
Eslovenia	128.380	1.426	60.239	333	40.199	-	2.594	821
España	6.197	240.879	135.206	4.455	64	519	3.232	-
Finlandiaia	-	807	-	-	0	106	226	925
Holanda	-	88	27	-	-	493	555	-
Hungría	5.315	-	945	-	-	407	427	-
México	4.957	3.415	-	-	1.954	130	-	-
Noruega	-	38	-	-	-	-	2.054	-
Polonia	7.007	610	2.727	-	0	1.265	190	-
Portugal	-	7.880	-	262	42	423	5	-
Rep. Checa	2.398	436	2.464	8	-	777	4.529	-
Rumania	8.921	221	29.679	-	8	629	763	-
Rusia	4.514	-	-	-	1.137	82	-	8.646
Suecia	-	5.344	-	187	-	67	125	929
Suiza	48	-	-	-	-	135	101	-
Turquía	11.304	-	32.104	175	-	-	230	-
Reino Unido	533	12.272	9.329	39	1.272	701	228	-
EE.UU.	17.058	-	1.036	-	3.757	-	-	-
Total general	252.839	353.820	371.417	10.825	72.715	8.720	19.415	15.448



MEDIOAMBIENTE

	XIII.A. CONSUMO ENERGÉTICO EN GJ 2023							
	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
Finlandiaia	-	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	-	-	-
Total general	147.797	313.937	310.694	5.913	16.912	9.987	16.629	11.965



MEDIOAMBIENTE

	XIV.A. INTENSIDAD ENERGÉTICA (GJ/ Ton vendidas)		XV. A. INTENSIDAD DE EMISIONES (kg CO ₂ /Toneladas vendidas)	
	2024	2023	2024	2023
Alemania	0,169	0,20	9,3	11,4
Argentina	0,098	0,09	7,3	7,6
Brasil	0,128	0,09	4,6	4,1
China	0,238	0,20	14,4	27,7
Colombia	1,409	1,41	54,0	67,0
Eslovaquia	0,052	0,19	2,7	2,7
Eslovenia	8,163	-	676,9	0,0
España	0,189	0,16	3,7	12,4
México	0,037	0,06	1,9	3,3
Polonia	0,054	0,05	7,3	9,7
Portugal	0,048	0,08	0,3	4,6
Rep. Checa	2,079	0,05	159,7	110,6
Rumania	2,515	0,13	126,5	166,3
Rusia	0,171	1,37	11,2	27,0
Suecia	1,946	2,70	25,6	108,8
Hungría	2,774	-	233,5	0,0
Turquía	1,200	0,62	82,0	68,0
Reino Unido	0,106	3,62	2,9	4,2
EE.UU.	0,163	0,87	14,8	14,6

	EMISIONES DE CO ₂ EQ POR RECARGAS DE GASES REFRIGERANTES		
	R-134a	R-22	R-410A
Alemania	1,95		
Eslovenia			2,3088
España			13,468
México		4,2	1,924
Suecia			9,4276

SEGURIDAD Y SALUD

XVI.A. ACCIDENTES 2024				
Accidentes con baja		Accidentes sin baja		
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Personal propio	64	0	228	15
Personal ajeno	16	1	38	2
Total	80	1	266	17

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
Total	94	4	301	12

TASA ACCIDENTES CON BAJA 2024					TASA ACCIDENTES SIN BAJA 2023			
Personal propio		Personal ajeno			Personal propio		Personal ajeno	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Alemania	18	23	10	0	17	8	52	323
Argentina	51	0	0	0	0	0	0	0
Bélgica	0	0	0	0	14	0	0	0
Brasil	9	0	0	0	5	0	0	0
China	0	0	0	0	7	0	0	0
Colombia	5	0	0	0	0	0	25	0
Dinamarca	0	0	0	0	78	0	0	0
España	16	4	14	0	35	14	73	29
EEUU	0	0	0	0	9	111	0	0
Finlandiaia	9	0	0	0	0	0	0	0
Holanda	0	0	0	0	0	0	0	0
Hungría	0	0	0	0	0	0	0	0
Israel	0	0	0	0	9	0	0	0
México	0	0	0	0	0	0	0	0
Noruega	0	0	0	0	6	0	0	0
Polonia	0	0	0	0	50	0	0	0
Portugal	25	0	43	0	7	25	130	215
Reino Unido	2	0	0	0	11	0	0	0
República Checa	18	0	38	0	0	0	0	0
Rumanía	2	0	0	0	0	0	0	0
Rusia	0	0	0	0	0	0	0	0
Suecia	0	0	0	0	0	0	0	0
Suiza	0	0	0	0	11	0	0	0
Turquía	9	0	0	0	28	0	0	0
TOTAL	10	3	8	0	28	6	39	42

GOBIERNO

XVIII. A. DENUNCIAS DEL CANAL ÉTICO 2024		
Categoría	Actual	%
Acoso	16	25%
Discriminación	2	3%
Fraude y Corrupción	9	14%
Gestión de RRHH	33	51%
Seguridad y salud	4	6%

XVIII. A. DENUNCIAS DEL CANAL ÉTICO 2023			
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

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.

**Gonvarri**

CULTURA ASG

**Ambiental**

**Social**

**Gobierno**

Anexos

92

I Informes de Verificación

93

II Información cuantitativa

113

III Índice de Contenido GRI

118

IV Asociaciones y organizaciones

119

V Perímetro

General

GRI 1	CONTENIDOS GENERALES	Material Sí / No	Página
Contenido 2-1	Detalles de la organización	No	8 - 9
Contenido 2-2	Entidades incluidas en el reporting de sostenibilidad	No	9, 119-122
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	92
GRI 2	CONTENIDOS GENERALES	Material Sí / No	Página
Contenido 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio	No	11, 12, 13, 14, 15 y 59
Contenido 2-7	Empleados	Sí	33
Contenido 2-8	Trabajadores que no son empleados	Sí	33

Gobierno (ASG)

GRI 3	CONTENIDOS GENERALES	Material Sí / No	Página
Contenido 2-9	Estructura de gobernanza y composición	Sí	69
Contenido 2-10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Sí	70
Contenido 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Sí	70
Contenido 2-12	Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	No	70
Contenido 2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	No	70
Contenido 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	No	70
Contenido 2-15	Conflictos de interés	Sí	71
Contenido 2-16	Comunicación de las preocupaciones críticas	Sí	71
Contenido 2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	No	72
Contenido 2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	No	72
Contenido 2-19	Políticas de remuneración	No	72
Contenido 2-20	Proceso para determinar la remuneración	No	72
Contenido 2-21	Ratio de compensación total anual	No	72

Gobierno (ASG)

GRI 4	CONTENIDOS GENERALES	Material Sí / No	Página
Contenido 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	No	3 y 4
Contenido 2-23	Políticas y compromisos	si	8 y 79
Contenido 2-24	Incorporación de compromisos políticos	si	79
Contenido 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	si	81 y 82
Contenido 2-26	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	si	80
Contenido 2-27	Cumplimiento de leyes y reglamentos	si	80
Contenido 2-28	Afiliación a asociaciones	No	118

GRI 5	CONTENIDOS GENERALES	Material Sí / No	Página
Contenido 2-29	Enfoque para la participación de grupos de interés	No	16
Contenido 2-30	Acuerdos de negociación colectiva	No	34
Contenido 3-3	Gestión de Riesgos	Sí	34, 60, 79 y 88

GRI 3	TEMAS MATERIALES	Material Sí / No	Página
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, 60, 79 y 88

GRI 201	DESEMPEÑO ECONÓMICO	Material Sí / No	Página
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	No	74
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Sí	88
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	No	44
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	No	77

GRI 202	PRESENCIA EN EL MERCADO	Material Sí / No	Página
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	69

GRI 203	IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	Material Sí / No	Página
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	No	73
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	No	73

GRI 201	DESEMPEÑO ECONÓMICO	Material Sí / No	Página
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	No	58

GRI 205	ANTICORRUPCIÓN	Material Sí / No	Página
205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Sí	69 y 86
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Sí	86
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Sí	82

GRI 206	COMPETENCIA DESLEAL	Material Sí / No	Página
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Sí	82 y 83

GRI 207	FISCALIDAD	Material Sí / No	Página
207-1	Enfoque fiscal	No	77
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	No	77
207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	No	77
207-4	Presentación de informes país por país	No	77 y 78

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	24
GRI 302	ENERGÍA	Material Sí / No	Página
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Sí	26
302-2	Consumo de energía fuera de la organización	Sí	26
302-3	Intensidad energética	Sí	27
302-4	Reducción del consumo energético	Sí	28
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Sí	28
GRI 303	AGUA Y EFLUENTES	Material Sí / No	Página
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	No	25
303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	No	25
303-3	Extracción de agua	No	25
303-4	Vertido de agua	No	25
303-5	Consumo de agua	No	25
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	29 y 30
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Sí	29 y 30
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Sí	N/A
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Sí	30
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Sí	28
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	Sí	110
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	24
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Sí	24
306-3	Residuos generados	Sí	24
306-4	Residuos no destinados a eliminación	Sí	24
306-5	Residuos destinados a eliminación	Sí	24
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	58
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	No	58

Social (ASG)

GRI 401	EMPLEO	Material Sí / No	Página
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Sí	41
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Sí	44
401-3	Permiso parental	Sí	47
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	48, 53 y 54
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Sí	49
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Sí	50
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Sí	53
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Sí	53
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	Sí	46
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	49
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Sí	48
403-9	Lesiones por accidente laboral	Sí	49
403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	Sí	50

GRI 404	FORMACIÓN Y EDUCACIÓN	Material Sí / No	Página
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Sí	39
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Sí	39
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Sí	42
GRI 405	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Material Sí / No	Página
405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Sí	69
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	82
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	34

Social (ASG)

GRI 408	TRABAJO INFANTIL	Material Sí / No	Página
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No	82 y 83
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	82 y 83
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	65
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	58
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	No	58

GRI 415	POLÍTICA PÚBLICA	Material Sí / No	Página
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	Sí	75
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	82 y 83
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	82 y 83
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	Sí	82 y 83
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	82
Contenido 3-3	Innovación en proceso y producto	Sí	34, 60, 79 y 88
Contenido 3-3	Ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos	Sí	34, 60, 79 y 88

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

- 92 I Informes de Verificación
- 93 II Información cuantitativa
- 113 III Índice de Contenido GRI
- 118 IV Asociaciones y organizaciones
- 119 V Perímetro

ANEXO IV

Asociaciones y organizaciones

102-13 Y 2-28

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

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.
- Asociación Española de Compliance (AECOM)

Gonvarri Barcelona

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

Gonvauto Barcelona

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

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 (CERGA)

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

- Asociatia Romana de Logistica (ARILOG)

GMH Rusia

- St. Petersburg International Business Association (SPIBA)

GMH Kredit

- Hospodářská komora ČR/Rep. Checa Chamber of commerce

Gonvarri Turquía

- Kahramankazan Industrialists' and Businessmen's Association (KASIAD)
- General Galvanizers Association (GALDER)
- Turquía 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 (Canacintra)
- Relaciones Industriales de Puebla y Tlaxcala A.C. (Riptac)

Hidria

- Automotive Cluster of Eslovenia (GIZ ACS)
- Chamber of Commerce and Industry of Eslovenia (GZS)
- Green Tech Cluster (TECES)
- Eslovenian Energy and Environment Partnership in Defence (SiEnE)
- European Association of Automotive Suppliers (CLEPA)
- European Road Transport Research Advisory Council (ERTRAC)
- European Green Vehicles Initiative Association for the Towards Zero Emission Road Transport (EGVIAfor2Zero).

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		Actividad	Auditor
		Directo	Indirecto		
Gestamp Automotive India Private Ltd	India	50%		2	SRBC & CO LLP
Vama Gonvarri Automotive Solutions (Changshu) CO. LTD	China		50%	2	EY
Vama Gonvarri Automotive Solutions (Chongqing) CO. LTD	China		50%	2	EY
Vama Gonvarri Automotive Solutions (Loudi) CO. LTD	China		50%	2	EY
Vama Gonvarri Automotive Solutions (Shenyang) CO. LTD	China		50%	2	EY
Vama Gonvarri Automotive Solutions CO. LTD	China	50%		2	EY
Dexion Sro Rep. Checa Republic	Rep. Checa		100%	11	Proxy Audits SRO
HGR d.d (subgrupo Hidria)	Eslovenia	41%		13	Mazars d.o.o.
HGR Palozbe d.o.o	Eslovenia		100%	13	N/A
Hidria Bausch Gmbh	Alemania		100%	13	HWS Lange GmbH&Co.KG
Hidria Bausch kft	Hungria		100%	13	Kanász Péterné
Hidria d.o.o	Eslovenia		100%	13	Mazars d.o.o.
Hidria Gmbh	Suiza				N/A
Hidria Holding d.o.o	Eslovenia		100%	13	Mazars d.o.o.
Hidria IP d.o.o	Eslovenia		100%	13	Mazars d.o.o.
Hidria Nep d.o.o	Serbia		100%	13	N/A
Hidria P d.o.o	Eslovenia		99%	13	Mazars d.o.o.
Hidria RUS	Rusia		100%	13	N/A
Hidria Suzhou	China		100%	13	N/A
Tomos Invest	Eslovenia		100%	13	N/A
ArcelorMittal Gonvarri Brasil, Pdtos. Siderúrg. S.A..	Brasil	50%		2	KPMG
Arcerlomittal Gonvarri Nitra S.R.O	Eslovaquia		50%	1	PWC
Arcerlomittal Gonvarri SSC Eslovaquia, S.R.O	Eslovaquia	50%		1	PWC
Gonvarri Argentina S.A.	Argentina	100%		2	SC

	Domicilio	% participación de la soc. cabecera del grupo GI		Actividad	Auditor
		Directo	Indirecto		
Gonvarri Rep. Checa, S.R.O.	Rep. Checa	100%		1	N/A
Gonvarri I.Centro de Servicios, S.L.	España (Madrid)	100%		2	PWC
Gonvarri Polska, SP, ZO O.	Polonia	100%		2	EY
Gonvarri Steel Services US, INC	EEUU	100%		4	N/A
Gonvarri Tarragona, S.L.	España (Tarragona)	100%		2	PWC
Gonvarri Valencia, S.A	España (Valencia)	100%		2	PWC
Gonvarri Vizcaya, S.L	España (Bilbao)	100%		5	N/A
Gonvauto Puebla, S.A. de C.V.	México		100%	2	Baker Tilly
Gonvauto South Carolina LLC.	EEUU		100%	1	N/A
Gonvauto Thüringen, GMBH	Alemania	100%		1	PWC
Laser Blanking Alemania, GMBH	Alemania	100%		1	N/A
MAG Aliança Automóveis do Brasil SSC S.A.	Brasil		25%	2	KPMG
SGK LLC	Rusia		50%	2	Baker Tilly
Steel & Alloy Holding LTD.	Reino Unido	100%		4	PWC
Steel & Alloy Procesing LTD	Reino Unido		100%	1	PWC
Complete Storage & Interiors LTD	Reino Unido		100%	11	Azets
Constructor Danmark A/S Dinamarca	Dinamarca		100%	11	KPMG
Constructor Dexion Holland BV	Holanda		100%	11	216 Accountans BV
Constructor Finlandia OY	Finlandiaia		100%	11	KPMG
Constructor Norge AS Noruega	Noruega		100%	11	KPMG
Constructor Rus LLC	Rusia		100%	11	Kept
Constructor Shared Services AB Suecia	Suecia		100%	11	KPMG
Constructor Sverige AS Suecia	Suecia		100%	11	KPMG
Dexion GMBH	Alemania		100%	11	KPMG
Dexion KFT Hungría	Hungría		100%	11	Bergmann KONYVSZAKERTO kft
Dexion Material Handling Ltd	Reino Unido		100%	11	Hillier Hopkins
Dexion Nv/SA Bélgica	Belgica		100%	11	KPMG
Dexion Österreich GmbH	Austria		100%	11	KPMG
Dexion Polska SP. Z.o.o Polonia	Polonia		100%	11	Polska Grupa Audytorska SP. ZO.O.
Dexion Spol Sro Eslovaquia	Eslovaquia		100%	11	Ing Jana Meszarosova
Dexion Storage Solution Unipessoal LDA	Portugal		100%	11	N/A

	Domicilio	% participación de la soc. cabecera del grupo GI		Actividad	Auditor
		Directo	Indirecto		
Dexion Storage Solutions SRL, Rumanía	Rumanía		100%	11	KPMG
GMH Colombia	Colombia		100%	11	N/A
Gonvarrack Canada	Canada		51%	11	N/A
Gonvarrack USA	USA		51%	11	N/A
Gonvarri Material Handling AS	Noruega	100%		11	KPMG
Gonvarri Material Handling, S.L.	España (Madrid)		100%	4	N/A
Gonvarri Stålteknik AB	Suecia		100%	11	KPMG
Kaufmann Systems AG	Suiza		100%	11	KPMG
Kredit SRO Rep. Checa Republic	Rep. Checa		100%	11	KPMG
Lampe Lagertechnik GmbH	Alemania		100%	11	KPMG
Gonvarri Ptos. Siderúrgicos,S.A.	Portugal	100%		2	PWC
Gonvauto Galicia, S.A.	España (Galicia)	100%		2	PWC
Gonvauto Navarra, S.A.	España (Navarra)	100%		1	PWC
Gonvauto, S.A.	España (Barcelona)	100%		1	PWC
Láser Automotive Barcelona, S.L.	España (Barcelona)	51%		1	N/A
Láser Automotive Valencia, S.L.	España (Valencia)	51%		1	N/A
Láser Automotive Zaragoza, S.L.	España (Zaragoza)	51%		1	N/A
Riera Tutó Valencia, S.L.	España (Valencia)	51%		2	N/A
Riera Tutó, S.L.	España (Barcelona)	51%		2	PWC
Çepas Galvaniz, Sanayi Anomin Sirketi	Turquía		100%	2	Gran Thornton
GMS Francia SAS	Francia		100%	9	N/A
Gonvarri Agrotech, S.L.	España (Asturias)		100%	12	N/A
Gonvarri Asturias, S.A.	España (Asturias)		100%	2	PWC
Gonvarri Chile Estructuras Metálicas, Ltda.	Chile		100%	9	N/A
Gonvarri MS Baja California S.A	México		100%	5	N/A
Gonvarri MS Colombia, S.A.S, S.L.	Colombia		100%	2	PWC
Gonvarri MS Corporate, S.L.	España (Bilbao)	100%		4	PWC
Gonvarri MS Perú, S.A.C.	Perú		100%	10	N/A
Gonvarri MS R&D, SL	España (Madrid)		100%	9	PWC
Road Steel Engineering, SL	España (Valladolid)		100%	2	PWC
Addimen Bizkaia, SL	España (Bilbao)	93%		2	PWC

	Domicilio	% participación de la soc. cabecera del grupo GI		Actividad	Auditor
		Directo	Indirecto		
Gonvarri I Trading Portugal	Portugal	100%		2	N/A
Gonvarri I. Trading, S.L.	España (Madrid)	100%		10	N/A
Gonvarri Industrial Maroc, S.A.	Marruecos	100%		5	AC
Gonvarri Italia, S.p.A.	Italia	100%		5	N/A
Gonvasolar, S.L.	España (Madrid)	100%		9	N/A
H2Greem Global Solutions, S.L.	España (Madrid)	51%		9	N/A
Joint SGH, S.L	España (Madrid)	50%		4	N/A
Laserboost	España (Barcelona)	90%		5	N/A
Rejillas Calibradas S.L.	España (Barcelona)	20%		2	PWC
Sogei S.A	España (Madrid)	70%		5	MAG Auditores
Flejes Industriales, SA	España (Alicante)	100%		1	PWC
Gonvauto Asturias, SL	España (Madrid)	100%		1	PWC
Gonvarri Solar Steel US, Inc	EEUU		100%	9	N/A
Gonvarri Solar Steel, S.L	España (Asturias)		100%	9	PWC
Solar Steel Italia	Italia		100%	9	N/A
Solar Steel Services, S.L	España (Asturias)		100%	2	N/A
Suports Desarrollo y Soluciones, SL	España (Valencia)		100%	5	N/A
Suports Energia Sustentable México S.A.P.I. de C.V	México		100%	5	N/A



Gonvarri
Industries