



Memoria de sostenibilidad 2013

Gonvarri Steel Services
Península Ibérica



Gonvarri
Steel Services



Económico



Valor Económico Creado
1.201 millones de euros



Valor Económico Distribuido
1.271 millones de euros



45,6 millones de euros
destinados a salarios y otros
beneficios sociales



83,4 millones de euros en impuestos

Medio ambiente y solidaridad



Energía solar
6,4 GJ instalados en nuestros
tejados



Pacto Mundial



Iniciativas solidarias
Participación en 13 iniciativas

Producto



+95% de proveedores locales



Desarrollo de productos

- Productos para el desarrollo de vehículos más ligeros y menos contaminantes
- Seguridad vial: fabricación de barreras de protección en carretera

Empleados



Creación de empleo local
1.188 empleados directos
(92% hombres, 8% mujeres)

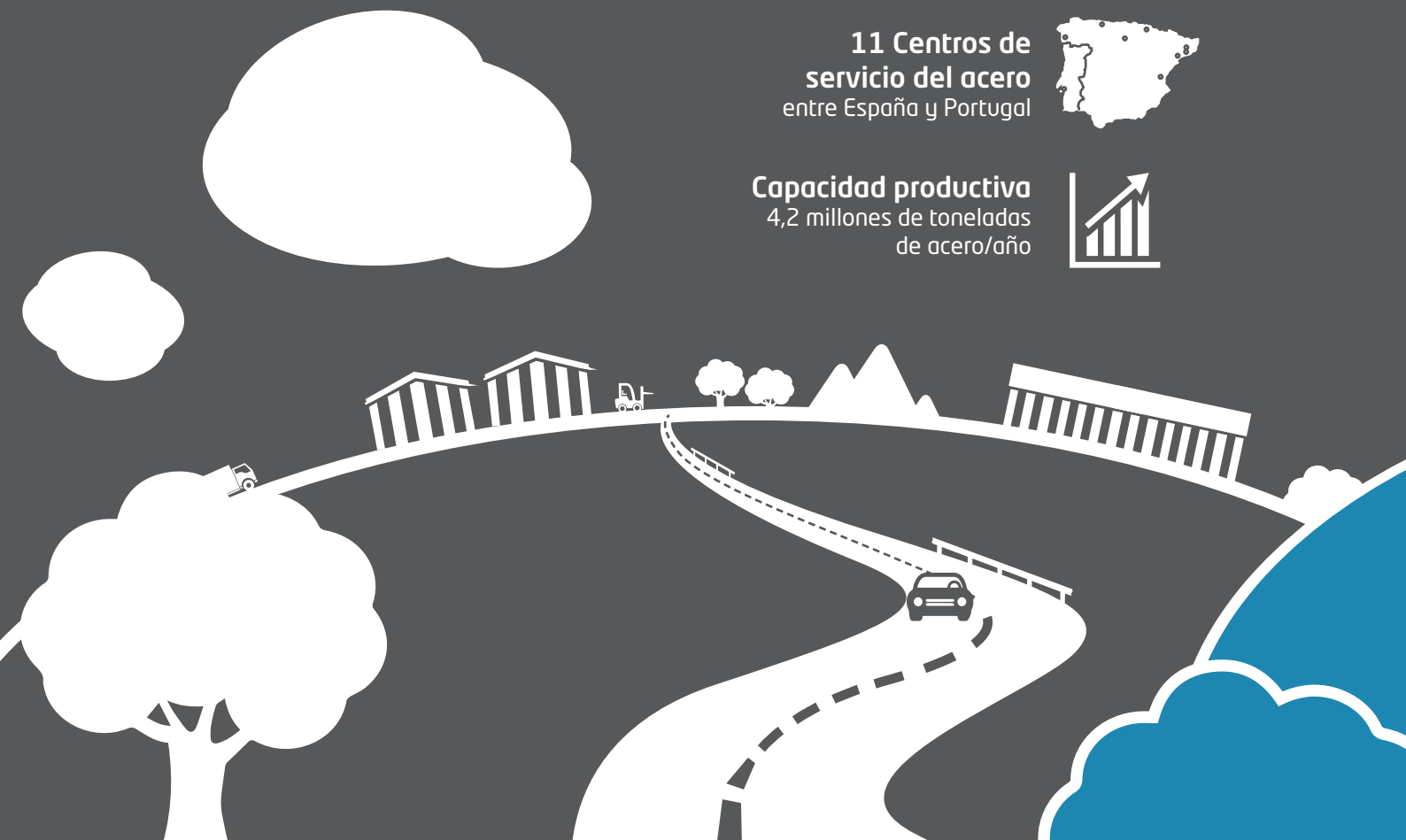


96% de la plantilla
con contrato indefinido

11 Centros de servicio del acero
entre España y Portugal

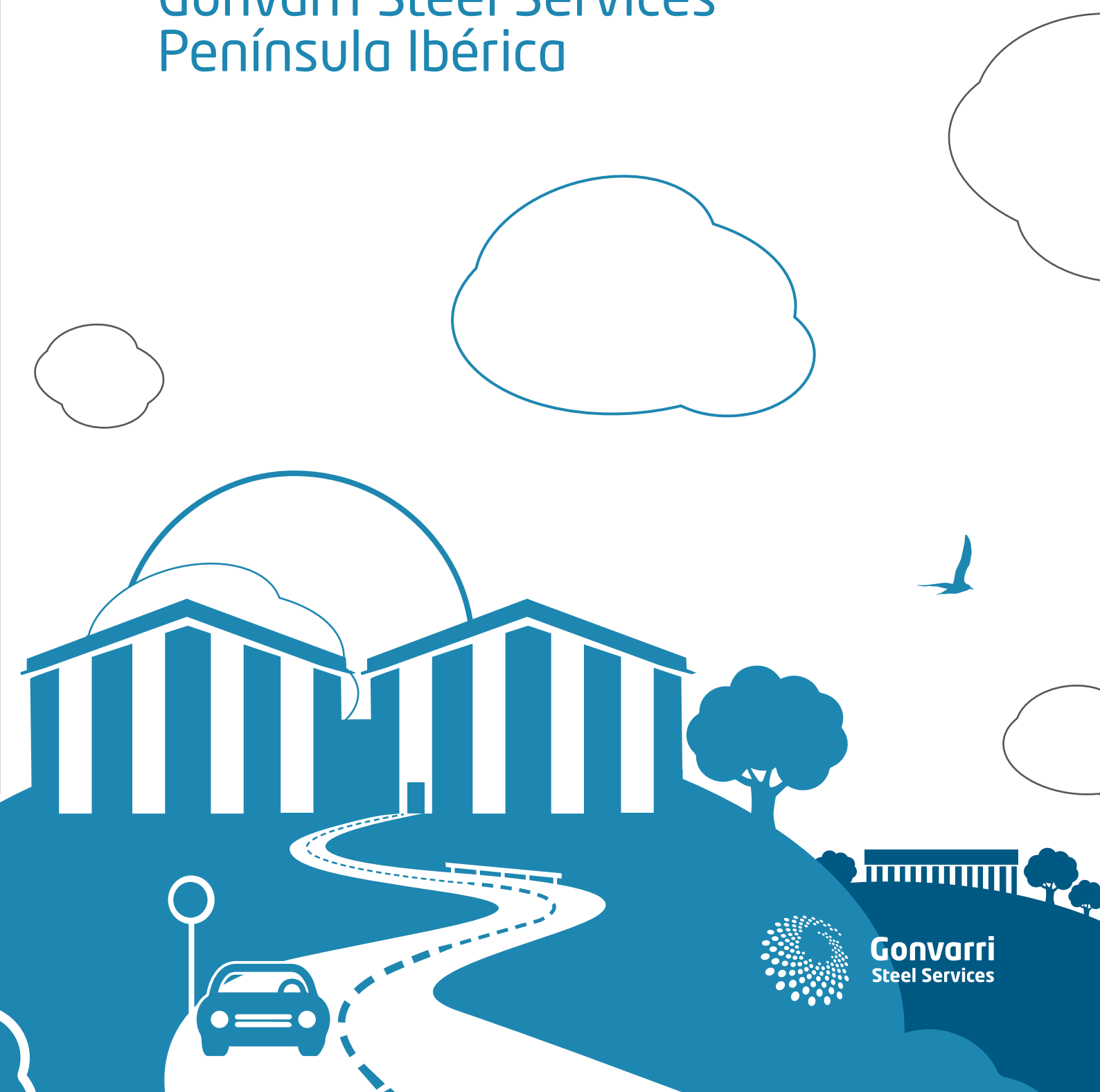


Capacidad productiva
4,2 millones de toneladas
de acero/año



Memoria de sostenibilidad 2013

Gonvarri Steel Services
Península Ibérica

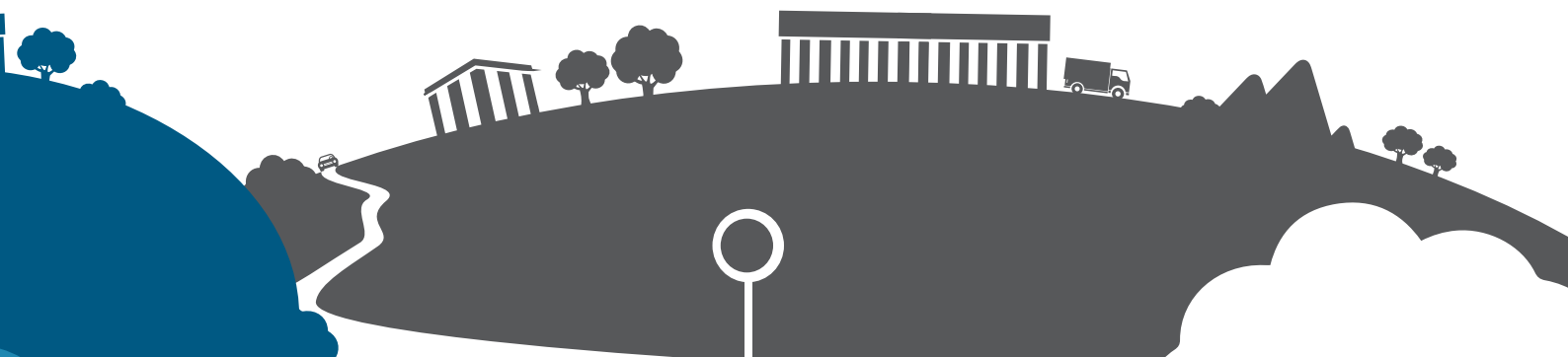
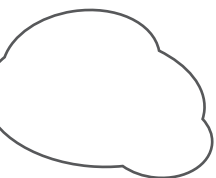


Gonvarri
Steel Services



Índice

Carta del Presidente	6	4.2 Nuestro compromiso con las personas	70
1. Nuestra organización	9	Nuestros profesionales	70
Quiénes somos	10	Formación continua y desarrollo de carrera	72
Gobierno y organización	12	Best practice: GSS en la feria del empleo del IE	72
Balance	13	Prácticas relacionadas con el empleo	74
Nuestro marco de gestión	14	Best practice: Plan de igualdad en Ferrodisa	75
Nuestra actividad	17	Best practice: Gonvauto Navarra. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	76
2. Nuestro enfoque a la sostenibilidad	33	Beneficios sociales	80
Nuestra cultura corporativa.	34	5. Planet	83
Nuestros grupos de interés: materialidad	37	5.1 Medio ambiente	84
Best practice: Leading the Change	40	Nuestra gestión ambiental	84
3. Performance	43	Best practice: Sensibilización ambiental en Gonvauto Navarra	84
Nuestro sector: contexto global	44	Best practice: Formación sobre medio ambiente en GSS	85
Nuestro desempeño	47	Impacto ambiental de nuestros productos	85
Best practice: Aluminio	48	Índice de comportamiento ambiental	87
Calidad e innovación	48	Nuestros aspectos ambientales	88
Best practice: SPG, El Camino a la Excelencia	51	Best practice: Compras responsables	89
Nuestros clientes	52	Best practice: Iniciativas en eficiencia energética. Hiasa.	93
Best practice: Día del cliente y compromiso con nuestros clientes	52	Cambio climático y emisiones	96
Nuestros proveedores	53	Biodiversidad	97
Best practice: Modelo operativo transversal	55	5.2 Creación de valor	98
4. People	57	Nuestros grupos de interés	98
4.1 Seguridad y salud laboral	58	Nuestro compromiso	99
La seguridad y salud, nuestra prioridad	58	Pertenencia a organizaciones	102
Best practice: Mejora en la señalización de seguridad y salud	61	Best practice: GSS patrocina el Simposio Internacional de Metalurgia	103
Nuestro compromiso con la prevención. Un Paso Adelante	61	Apoyo a la acción social	103
Comunicación y formación	62	Premios y reconocimientos	107
Seguimiento y medición	67	Anexo	109
Indicadores de seguridad y salud	68	Perímetro y cobertura de la Memoria	110
Distinciones y premios	69	Estructura societaria	110
		Informe de revisión independiente	112
		Certificado GRI	113
		Índice GRI	114
		Contenidos en relación a los Principios del Pacto Mundial	126



Carta del Presidente

Siguiendo los objetivos de nuestro Plan de Sostenibilidad, tras la publicación de la I Memoria de Gonvauto Iberia, me complace presentar nuestra **II Memoria de Sostenibilidad**.

El alcance temporal de la Memoria corresponde al ejercicio 2013, cuyo perímetro incluye los centros productivos que integran Gonvarri Steel Services Península Ibérica (en adelante GSS Península Ibérica). Reforzando nuestro vínculo con la sostenibilidad, nuestro objetivo es ampliar en el próximo año este alcance al conjunto de nuestra compañía en todo el mundo.

Las **iniciativas** que figuran en esta Memoria reflejan claramente los valores que nos guían: la honestidad, la humildad, el tesón y el trabajo; y los principios corporativos que han orientado a nuestra compañía desde sus inicios y que forman parte de nuestro Código Ético y de Conducta: el compromiso con nuestros clientes, el impulso de nuestros profesionales, el liderazgo, y la sostenibilidad.

Los últimos ejercicios han sido complicados. Los principales **mercados** se encuentran en crisis lo que deriva en una menor demanda de productos de acero, así como un exceso de capacidad productiva, principalmente en países de la UE, con una fuerte competencia y presión en los precios de mercado.

Iberia ha sufrido una caída del PIB del 1,2% en España y del 1,4% en Portugal. Las **medidas de ahorro** por parte de los estamentos públicos han conllevado una falta generalizada de estímulos a sectores tales como las infraestructuras y la compra-venta de automóviles. A pesar del **cuadro macroeconómico** desfavorable en Iberia, cabe resaltar que se observa un incremento de la inversión en bienes de equipo con respecto a ejercicios anteriores especialmente en la segunda mitad del año.

En 2013 se evidencia un ligero incremento de la **demanda** de nuestros productos, lo que no ha repercutido en un mayor beneficio por el recorte sufrido en los precios de venta.

Hemos **gestionado** la crisis desarrollando distintas iniciativas enfocadas a la **optimización** en nuestros procesos, negociando nuestros convenios con criterios de moderación salarial y las medidas de flexibilidad para dar respuesta a eventuales cambios en la demanda de productos, intentando siempre mantener el empleo estable.

Continuamos **diversificando** nuestra actividad y contamos con potentes alianzas con organizaciones que comparten este objetivo y numerosas actuaciones que nos permiten seguir creciendo de manera sostenible. Un claro ejemplo de este proceso es la nueva división de Gonvauto Asturias a finales de 2013, para la fabricación y comercialización de tubo soldado, especializados para el sector del automóvil.

Queremos ser competitivos y flexibles para adecuarlos a los nuevos entornos mundiales. Para ello, fomentamos la **innovación y eficiencia** en nuestros procesos. Destacamos en 2013 la obtención de varias certificaciones I+D+i para los proyectos desarrollados en nuestras plantas.

En 2013 subrayamos dentro de la actividad de automoción la puesta en marcha de una **nueva línea de aluminio** en nuestras instalaciones de Gonvauto Barcelona, a través de la cual iniciamos nuestra andadura en el mercado del corte del aluminio para la industria del automóvil.

Entendemos el trabajo de una forma responsable. En este contexto se enmarca el programa "**Leading the Change**", dotándonos de los canales necesarios para que fluya la comunicación, porque escuchando y compartiendo información nos enriquecemos mutuamente.

Consideramos el **aprendizaje y la formación** constante como un elemento básico de la gestión de la carrera de nuestros profesionales, por lo que en 2013 lanzamos el proyecto "Leading The Change University", que tiene como objetivo potenciar, integrar y coordinar todas las acciones formativas del grupo. En 2014 este lanzamiento se completará con otras iniciativas como el proyecto de Desarrollo de Empleados con Alto Potencial y la escuela de Gerentes y formación de Directivos.

Un aspecto clave de nuestro negocio es la **seguridad y la salud** de nuestros trabajadores. La mayoría de nuestras instalaciones están certificadas bajo la norma OHSAS 18001, y se ha implantado un efectivo plan de prevención corporativo "Un Paso Adelante" que ha contribuido notablemente a la mejora de la seguridad, tal y como se refleja en nuestros índices de frecuencia y siniestralidad.

Desplegamos nuestras actividades pensando siempre en minimizar nuestro **impacto ambiental**. Disponemos de sistemas de gestión certificados bajo la norma UNE EN ISO 14001, y en casi todas nuestras instalaciones medimos nuestra mejora a través del Índice de Comportamiento Ambiental (ICA), contribuyendo así a la mejora continua.

Los principios y valores que nos guían así como las iniciativas que hemos puesto en marcha, nos permiten afrontar el **futuro** con la solvencia que nos aporta la trayectoria que ya hemos recorrido y en la que su aportación ética ha determinado nuestra reputación como empresa fiable.

Esta Memoria refleja la **implicación** de todos los que trabajan y colaboran con nosotros, por lo que quiero reiterar mi agradecimiento a todos ellos, ya que con su esfuerzo y dedicación, contribuyen día a día a reforzar **nuestro compromiso** con el crecimiento sostenible.



Jon Riberas
Presidente ejecutivo



¿Quiénes somos?



Somos parte de
Corporación Gestamp

con 11 Centros de servicio del
acero entre España y Portugal



Capacidad productiva

4,2 millones de toneladas de
acero/año

¿Qué hacemos?

**Productos de acero y
aluminio**

4 líneas de negocio →



Automoción



Seguridad
vial



Industria



Estructuras
solares

Nuestro balance



Valor Económico Creado

1.201 millones de euros



Valor Económico Distribuido

1.271 millones de euros



**Identificación y gestión
de riesgos**



**Código Ético y
de Conducta**

**Ejes del
Plan Director**

Eje 2: Código Ético y de Conducta

GSS Península Ibérica

- Diciembre 2013. Elaboración del nuevo Código Ético y de Conducta.
- Enero 2014: Aprobación del nuevo Código Ético y de Conducta.
- Formación online del Código ético y de Conducta a través del Welcome pack para formación de todas las incorporaciones.
- Primer semestre 2014: Difusión, implantación y aceptación por todos los empleados.

1. Nuestra organización

Quiénes somos

Gobierno y organización

Balance

Nuestro marco de gestión

Nuestra actividad



Quienes somos

Corporación Gestamp

Formamos parte de la Corporación Gestamp, matriz de Gonvarri Steel Industries, Gestamp Renovables, y Gestamp, multinacional líder en Europa en los sectores del procesado del acero, los componentes de automoción y las energías renovables.

La Corporación ha logrado convertirse en una gran compañía global aplicando la misma visión de liderazgo basada en la mejora continua, que alumbró sus orígenes en el año 1958.

Somos una garantía de solvencia financiera y de calidad en los procesos de producción, y realizamos importantes proyectos basados, entre otros, en centros de servicio del acero alrededor del mundo.

Actualmente estamos presentes en 25 países de Europa, América y Asia, con más de 130 plantas industriales y una plantilla global de 36.000 empleados.

Gonvarri Steel Industries

Gonvarri Steel Industries está formado por dos líneas diferentes de negocio:

Gonvarri Steel Services: con 26 centros de servicio del acero en 2013.

GRI Renewable Industries: con 9 fábricas de componentes eólicos en 2013.

Gonvarri Steel Services

Gonvarri Steel Services se fundó en 1958 y ha continuado su crecimiento expandiéndose a nivel mundial y diversificándose.

Es líder en el negocio de la transformación del acero, haciendo hincapié en un crecimiento sostenible y rentable. Trabajamos en la mejora continua de productos y servicios con el objetivo de fortalecer las relaciones con clientes y proveedores.

En nuestros centros de servicio, el acero se somete a una serie de procesos de alto nivel tecnológico que permiten que el producto se ajuste con exactitud a las necesidades de nuestros clientes.

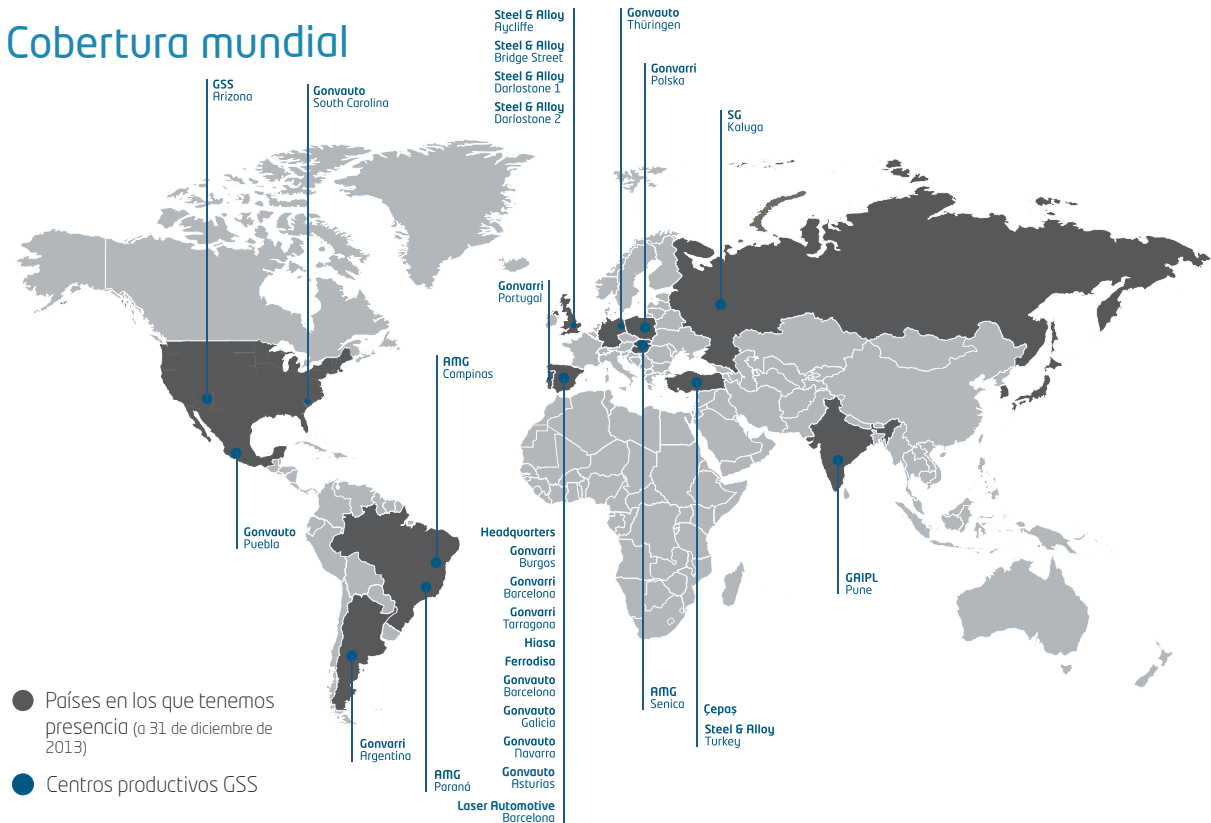
En 2013 estamos presentes en 13 países con 26 centros de servicio del acero



*En el alcance de la Memoria sólo se incluyen las instalaciones de Hiasa y Gonvauto Asturias

1. Nuestra organización

Cobertura mundial



En función de nuestra posición geográfica y actividad, nos agrupamos en **8 divisiones**:

1 Gonvauto Iberia

Incluye las instalaciones de Gonvauto en Navarra, Barcelona y Galicia (España).

2 Gonvarri Iberia

Incluye las instalaciones de Ferrodisa, Laser Automotive y de Gonvarri en Barcelona, Burgos, Portugal y Tarragona.

3 Gonvarri Metal Structures

Incluye las instalaciones de Hiasa (España), Gonvarri Arizona (EE.UU), Çepas (Turquía) y Gonvauto Asturias.

4 Central Europe

Incluye las instalaciones de Gonvauto Thüringen, Gonvarri Polonia y AMG Senica (Eslovaquia).

5 NAFTA

Incluye las instalaciones de Gonvauto en Puebla (México) y Carolina del Sur (EE.UU).

6 LatAm

Incluye las instalaciones de AMG Campinas y AMG Paraná (Brasil) y Gonvarri Argentina.

7 TUR

Incluye las instalaciones de Steel & Alloy en Turquía y Reino Unido, y SG Kaluga (Rusia).

8 Asia

GAIPL Pune (India).



Claves del éxito de GSS

Gobierno y organización

Estructura organizativa

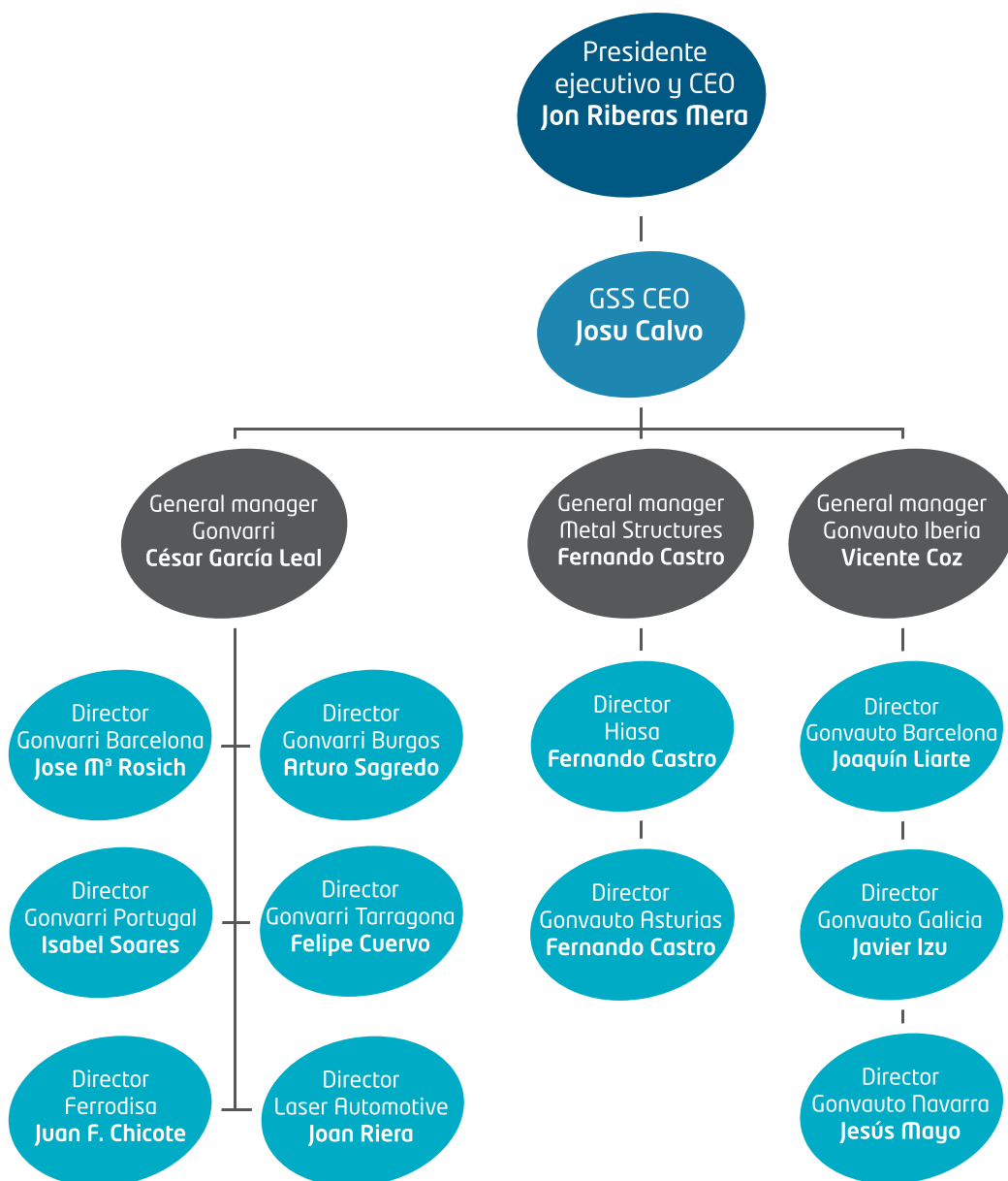
El alcance de la presente Memoria incluye la información y los datos de todas nuestras fábricas en Iberia, entre las que se incluyen: Ferrodisa, Gonvarri Barcelona, Gonvarri Burgos, Gonvarri Portugal, Gonvarri Tarragona, Gonvauto Barcelona, Gonvauto Galicia, Gonvauto Navarra e Hiasa (en adelante GSS Península Ibérica).

En el anexo se describe la estructura societaria de cada una de nuestras instalaciones.

Nuestro **Consejo de Administración** está formado permanente por D. Jon Riberas Mera como Presidente, Consejero Delegado y representante del Holding Gonvarri, S.L. y D. Josu Calvo Moreira como secretario del Consejo.

Se integran en el mismo otros Consejeros en representación de las distintas sociedades del grupo, cuyo detalle se refiere en los Informes de cuentas anuales de las distintas sociedades.

A continuación se muestra la estructura organizativa:



Balance

En la coyuntura actual del sector, tras varios años con un descenso de las ventas se está produciendo un ligero incremento en las mismas, aunque con menores márgenes.

El resultado de 2013 presenta una leve mejoría respecto al ejercicio anterior y ha sido conseguido gracias al esfuerzo y las numerosas iniciativas de ahorro y mejora en la eficiencia implantadas en nuestros centros productivos, procurando siempre mantener el empleo estable.

Las sociedades objeto del informe tienen un patrimonio neto estimado en 566,4M€ y un EBITDA sobre ventas del 3,7%.

La empresa está obligada a realizar informes anuales de auditoría sobre sus cuentas consolidadas debido al volumen total de su activo y a la cifra de negocios. No se observan salvedades en ninguno de los informes individuales en las sociedades objeto de la Memoria.

La empresa cumple con el resto de obligaciones contables y, tras su aprobación en la Junta de Accionistas, presenta 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.

Por otro lado, la actividad se encuentra al corriente de sus pagos con la Tesorería General de la Seguridad Social y sus obligaciones tributarias.

A continuación resumimos nuestras principales magnitudes económicas, agregadas en dos grupos que recogen el Valor Económico Creado (VEC), y el Valor Económico Distribuido (VED). Respeto a este último indicar que en 2013 no se realizaron pagos a Gobiernos.

Valor Económico Creado (miles de euros)

Cifra de negocios	1.178.971
Ingresos financieros	8.873
Otros ingresos	13.537
Total VEC	1.201.381

Valor Económico Distribuido (miles de euros)

Pago proveedores de capital	18.799
Impuestos	83.400
Personal	45.626
Compra material	1.036.954
CAPEX*	12.108
Servicios auxiliares (recibidos)	73.737
Total VED	1.270.624

*Incluye Gonvauto Asturias

Hemos recibido ayudas fiscales por parte de las administraciones públicas equivalentes a un importe de 749 miles de euros, correspondientes en su mayoría a las instalaciones de Hiasa y Gonvauto Asturias.



Nuestro marco de gestión

Para nuestra compañía es muy importante la honestidad y transparencia en todas nuestras actuaciones, independientemente de nuestra posición en la empresa.

A continuación resumimos los principales aspectos de nuestro marco de gestión.

Convenios colectivos

Todas las instalaciones de GSS Península Ibérica disponen de su correspondiente convenio colectivo actualmente en vigor o en fase de negociación, dentro del marco establecido en el **Acuerdo Estatal para el Sector de Metal** y adecuado a los requisitos autonómicos de cada comunidad en la que opera. Todos los trabajadores están incluidos en sus correspondientes convenios colectivos.

Código Ético y de Conducta

Entendemos que en la actualidad se espera que la Empresa no sólo cumpla la ley, sino que además sea un referente ético en todas sus decisiones por parte de todos sus miembros, por lo que desarrollamos nuestro negocio guiándonos por los principios y valores que transmite nuestro Código Ético y de Conducta.

El Grupo definió su primer Código Ético en 2008, y durante el ejercicio 2013 se procedió a su actualización y adecuación al entorno actual, a los nuevos requisitos legales, a los principios internacionalmente reconocidos, así como a los avances e innovaciones en materia de difusión y comunicación. El nuevo Código Ético y de Conducta se aprobó a través del Consejo de Administración el 13 de enero de 2014, entrando en vigor el 20 de enero de 2014.

Asimismo, recoge las pautas y canales de denuncia a los que recurrir ante cualquier conducta que pueda suponer una transgresión de normas legales o de los principios de conducta de la compañía. Los canales de denuncia disponibles son: vía e-mail, telefónica y por escrito mediante el formulario de denuncia.

El Código Ético y de Conducta es público y está disponible en:

<http://www.gonvarristeelsservices.com/es/portal-de-proveedores>

Prevención del acoso

Gonvarri Steel Services es una compañía global y que opera en múltiples países, por lo que la interpretación y aplicación de algunos apartados del Código puede verse condicionada por las costumbres y cultura local, dando lugar a diferentes lecturas.

Para clarificar algunos aspectos relacionados con el Código Ético y de Conducta, se desarrolló la **"Guía de prevención del acoso y protocolo de actuación"**, que incorpora las medidas de prevención y denuncia ante las posibles situaciones de acoso, con aspectos mínimos de obligado cumplimiento para poder actuar de forma honesta y responsable en todos los países en los que estamos presentes. Esta guía podrá ser adecuada en función de los requerimientos locales de los países en los que operamos.

Lucha contra la corrupción

Los mecanismos de lucha contra la corrupción se definen a nivel Corporativo y se fundamentan en la honestidad como valor corporativo.

Con este enfoque se desarrolló la **"Guía de comportamiento ante el ofrecimiento de incentivos, regalos o invitaciones"**, la cual refuerza el mensaje de **"total intransigencia hacia la corrupción"**, principalmente relacionada con compras, aceptación de regalos, obsequios, y conflicto de intereses.

La difusión de las guías se realizará a través del portal *Welcome pack* y están disponibles en los idiomas inglés y español.



Gestión del riesgo

Procesos

Los riesgos relacionados con el proceso productivo son mitigados a través del análisis y solicitud anual de inversiones de mejora en las instalaciones, así como a través de la mejora continua (SPG). Si por algún motivo (cambios legislativos, incidentes, etc.), surge una inversión importante no prevista por los presupuestos, se estudia y se aprueba de forma independiente.

Antes de finalizar el ejercicio, los Directores de cada instalación identifican y establecen las necesidades de inversión en sus respectivos centros productivos, que son consideradas en función de numerosos factores como: incidencias ocurridas, nuevas demandas de los clientes, mejoras en la producción, reducción del impacto ambiental, mejoras relacionadas con la seguridad y salud de los empleados, payback, etc.

Las inversiones son comunicadas al Director Técnico, quien las revisa primero en su conjunto y, después, con cada responsable con el fin de priorizarlas. Cabe indicar que si la inversión se solicita para evitar un potencial riesgo en materia de seguridad y salud o de medio ambiente, estas adquieren la categoría de prioritarias.

En función de su prioridad, las inversiones se realizan de forma directa o bien se requiere información o estudios adicionales para analizar su viabilidad y rentabilidad. La relación final de inversiones es aprobada por el CEO y el Presidente.

Riesgos financieros

Las actividades de las Sociedades están expuestas a diversos riesgos financieros. Nuestro programa de gestión del riesgo se centra en mitigar la incertidumbre de los mercados financieros y trata de minimizar los efectos potenciales adversos sobre su rentabilidad financiera.

La gestión del riesgo está controlada por el Departamento de Tesorería del grupo, que identifica, evalúa y cubre los riesgos financieros con arreglo a las políticas aprobadas por el Consejo de Administración. El Consejo proporciona políticas para la gestión del riesgo global, así como para áreas concretas. A continuación resumimos los riesgos financieros más relevantes:

Riesgo de mercado, en el que se incluyen:

- **Riesgo de tipo de cambio:** las Sociedades operan en el ámbito internacional, y por tanto están expuestas a riesgo de tipo de cambio por operaciones con divisas, especialmente el dólar americano. Con el objetivo de mitigar este impacto, las Sociedades disponen de una política de gestión del riesgo de tipo de cambio, que se materializa en informes periódicos detallando todos los flujos a cobrar/pagar en moneda diferente al euro, dentro de un determinado plazo y en función del resultado. En ocasiones, se incorporan instrumentos financieros de cobertura permitiendo una mayor flexibilidad.
- **Riesgo de tipo de interés de los flujos de efectivo y del valor razonable:** como las sociedades no poseen activos remunerados importantes, los ingresos y los flujos de efectivo de sus actividades de explotación son bastante independientes respecto de las variaciones en los tipos de interés de mercado.

Este riesgo deriva de los recursos ajenos a largo plazo y se mitiga a través de la simulación de varios escenarios teniendo en cuenta la refinanciación, renovación de las posiciones actuales, financiación alternativa y cobertura.

Riesgo de crédito

El riesgo de crédito se gestiona por grupos. Surge del efectivo y equivalentes al efectivo, de instrumentos financieros derivados y depósitos con bancos e instituciones financieras, y fundamentalmente de cuentas a cobrar.



Este riesgo se mitiga a través de la consideración de las calificaciones internas y externas de acuerdo con los límites fijados por el Consejo y la constante revisión de los límites de crédito. Asimismo, se contrata un seguro para el cobro de aquellos clientes que el departamento de riesgos considera conveniente.

Riesgo de liquidez

Este riesgo implica el mantenimiento de efectivo y valores negociables suficientes, así como la disponibilidad de financiación y la capacidad para liquidar posiciones de mercado.

El Departamento de Tesorería del grupo tiene como objetivo mantener la flexibilidad en la financiación mediante la disponibilidad de líneas de crédito comprometidas, así mismo la Dirección realiza un seguimiento de las provisiones de la reserva de liquidez de las Sociedades.

Otros riesgos

- **Riesgo relacionado con la seguridad y salud de los empleados:** conscientes de que este aspecto es clave para GSS Península Ibérica, todas las instalaciones disponen de una Política de seguridad y salud y están certificadas, en su mayoría, bajo en estándar OHSAS 18001.
- **Riesgos ambientales:** GSS Península Ibérica, tiene desarrollado e implantado un sistema de gestión ambiental bajo el estándar ISO 14001 en todas sus instalaciones, a través del cual se realiza el seguimiento y medición de su impacto, el cumplimiento de la legislación y diversas iniciativas encaminadas a la eficiencia energética.

Principio de precaución

GSS Península Ibérica incorpora el principio de precaución a través del Código Ético y de Conducta y los Principios en los que se encuadra nuestro objetivo de desarrollo local, y nuestro afán de mejora de las condiciones ambientales para las generaciones venideras.

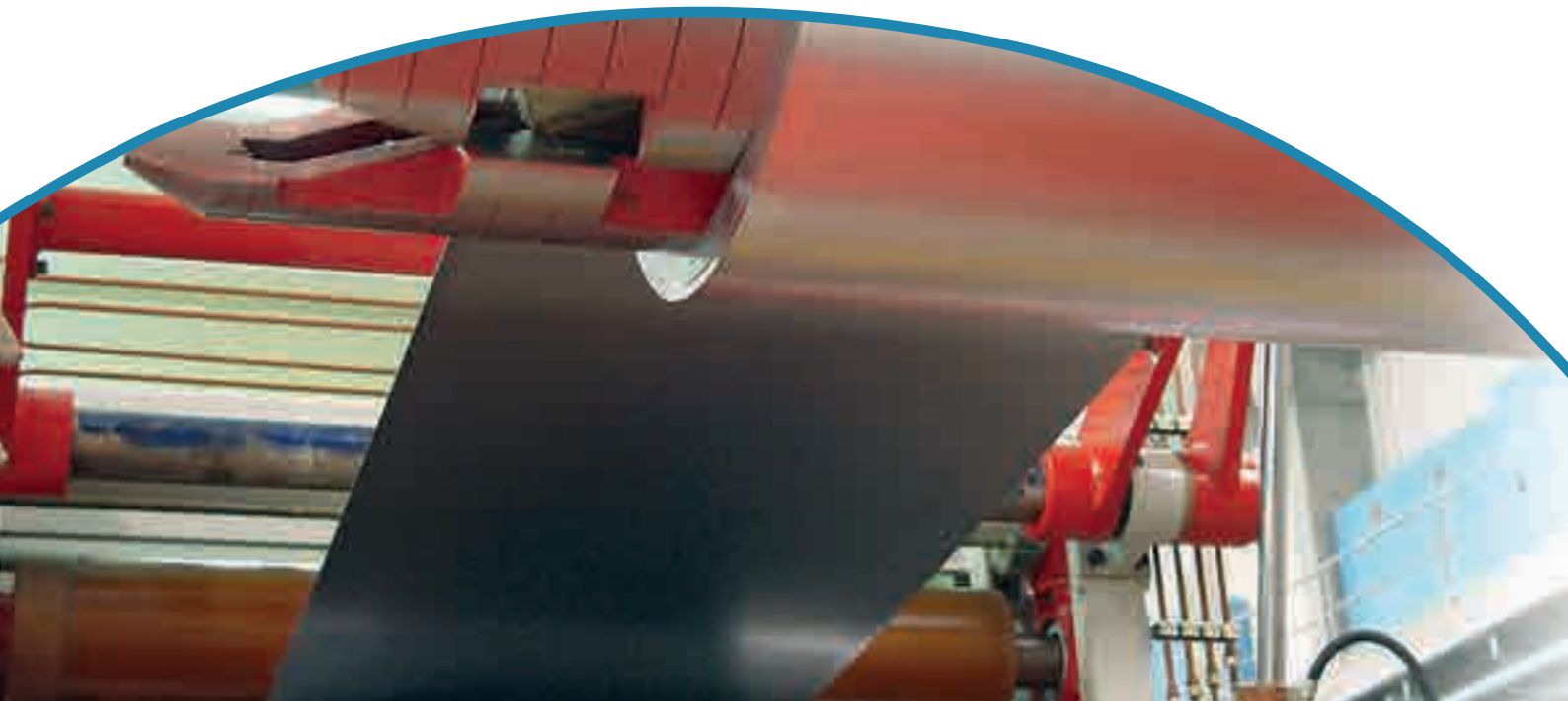
Asimismo nuestra Política Ambiental incluye el compromiso de protección del medio ambiente y la mejora continua, cuyo seguimiento y medición se realiza a través del sistema de gestión ambiental.

Confidencialidad y privacidad

La compañía establece los mecanismos necesarios para mantener la privacidad de la información y la protección de los datos de clientes y proveedores, así como para gestionar y tratar adecuadamente la documentación en función de su nivel de relevancia.

Tanto en el Código Ético y de Conducta como en los distintos procedimientos relacionados, se detallan las instrucciones establecidas para la generación, tratamiento, archivo y destrucción de la documentación relacionada con nuestros clientes y proveedores.

Estos procedimientos normativos de seguridad de la información se aplican independientemente del formato y soporte en el que se encuentre la información (impresa, escrita, electrónica, video, voz, etc.), en función de las políticas de categorización y tratamiento de la información, así como de los procedimientos y normas de seguridad aplicables y accesibles a través de la intranet corporativa.



Nuestra actividad

En GSS Península Ibérica desarrollamos nuestros productos a partir de diferentes tecnologías y capacidades. En este apartado, pretendemos aportar una visión general de nuestras actividades en tres puntos, tal y como se resume a continuación:

Líneas de negocio y productos

Como experto en el sector del acero, Gonvarri Steel Services en Iberia cuenta con las siguientes unidades de negocio:

Automoción

Se centra en el servicio global de la fabricación de componentes metálicos del automóvil. Tenemos más de 25 años de experiencia como proveedor de las principales OEMs.

Nuestros porfolio básico de productos son bobinas, flejes, tubos y formatos planos de chapa procedentes de bobinas de acero y aluminio destinados para el proceso de estampación de nuestros clientes.

El negocio tradicional se centraba en productos de acero, sin embargo, siguiendo nuevas tendencias, el aluminio ha entrado en nuestra cartera. Disponemos de rigurosos controles de calidad, tanto en la recepción de las bobinas, durante su procesado y al finalizar el proceso, para verificar que cumplen nuestros estándares y los establecidos por nuestros clientes.



Seguridad vial

La división de equipamiento vial de Gonvarri Steel Services, en sus instalaciones de Hiasa y Çepas se centra en el desarrollo, fabricación e instalación de:

- **Sistemas de contención de vehículos:** barreras de seguridad metálicas, pretilas de puente metálicas, barreras estéticas de madera y acero, atenuadores de impactos, terminales de barreras, y sistemas para protección de motociclistas (SPMs).
- **Dispositivos para reducción del ruido en carreteras y vías férreas:** pantallas y galerías, recubrimiento fonoabsorbente de túneles y muros.

El negocio de la seguridad vial lleva a cabo una fuerte actividad de I+D+i y como resultado, disponemos de la patente de algunos sistemas de seguridad vial. Todos nuestros productos han superado con éxito los tests estipulados por las correspondientes regulaciones europeas.



Industria

La industria es el negocio tradicional de Gonvarri Steel Services.

Está orientado a los sectores de: tubos, estantes, ascensores, maquinaria, equipamiento industrial y edificación encaminado a dar soluciones integrales para la aplicación del acero para un amplio abanico de proyectos.

Asimismo, somos proveedores de un servicio completo en componentes de metal para la industria de los electrodomésticos.

Gracias a nuestra versatilidad y dimensiones, podemos aportar flexibilidad, rapidez de fabricación, calidad y gran capacidad para la realización de todos nuestros procesos y con ello, satisfacer a nuestros clientes.



Solar

Desarrollamos esta actividad en nuestras instalaciones de Hiasa. Contamos con la capacidad en ingeniería y la fuerza organizacional que nos permite estar posicionados con éxito en la industria de las estructuras solares.

Disponemos de un conocimiento profundo de estructuras metálicas utilizadas para las tecnologías solares fotovoltaicas y termosolar.



Nuestras instalaciones

El alcance de la presente memoria recoge la información y los datos correspondientes a GSS Península Ibérica, las cuales describimos a continuación.

Gonvarri Portugal

Iniciamos nuestra actividad en el año 1994 en nuestras instalaciones situadas en:
Vendas de Azeitão, Municipio de Setúbal
Azeitao. Portugal

Nuestra actividad

Gonvarri Produtos Siderúrgicos, SA (Gonvarri Portugal) cuenta con una superficie total de 180.000 m² de los cuales 30.000m² están ocupados por 5 naves.

El proceso productivo consta de 3 líneas de corte transversal, contando una de ellas con cabezal basculante para corte de trapecios y 3 líneas de corte longitudinal, con una capacidad de corte de 0,35 mm a 8 mm de espesor y hasta 2 m de ancho. Los productos obtenidos, formatos (líneas transversales) y flejes (líneas longitudinales) son destinados a la industria de transformación de acero y aluminio para distintos tipos de aplicaciones. Nuestra capacidad productiva es de 180.000 ton/año.



Principales clientes

OEMs (FORD, GM, PSA, MERCEDES), estampadores (FBP, Epedal, Gestamp Aveiro, Gestamp Vendas Novas, Gametal-Kirchhoff, Silchapa, MCG, Inapal, Prensometal, SNOP), e industria de electrodomésticos (Bosch, António Meireles, Teka).

Gonvarri Burgos

Inicia su actividad en 1967 en nuestras instalaciones situadas en:
Polígono Gamonal Villimar
c/ La Bureba s/n - 09007 Burgos. España

Nuestra actividad

Gonvarri Burgos está compuesta por 12 naves y áreas exteriores con 67.000 m² construidos sobre una superficie de 110.000m².

El conjunto de procesos en nuestras instalaciones consta de 10 líneas de corte longitudinal, 5 transversal, 3 prensas, 1 línea de decapado, 1 skinpass, 1 tren de laminación y 6 hornos de recocido que nos permiten tener una capacidad productiva de 900.000 ton/año.

Entre los medios productivos destacamos un robot para el montaje de árboles de cizalla y un sistema para realizar la comparación dimensional de los formatos con respecto a los planos del cliente.

Entre las nuevas líneas de trabajo en las que estamos implicados destacamos el procesado de material para



estampación en caliente requerido por el sector de automoción.

Principales clientes

Pertencen a diversos sectores, entre otros: OEMs (Mercedes, Renault, Ford, Peugeot), estampadores (Gestamp, G. Antolin, Cie, Viza, Egaña, Inergy, Casple, etc) e industria (Bellota, Zardoya, Hijos de Juan de Garay, Mecalex).

Gonvarri Barcelona

Iniciamos nuestra actividad en el año 1982 en nuestras instalaciones situadas en:
Polígono Industrial San Vicente
08755- Castellbisbal. Barcelona. España

Nuestra actividad

Gonvarri Barcelona dispone de 7 naves en una superficie de 57.700 m², en una parcela compartida con Gonvauto Barcelona.

El conjunto de procesos en nuestras instalaciones consta de 1 línea de galvanizado por inmersión en continuo, 1 línea de electrocincado, 5 líneas de corte longitudinal, 3 líneas de corte transversal, 2 líneas de embalaje, 2 cizallas manuales y 1 línea de skinpass, que nos permiten tener una capacidad productiva de 250.000 toneladas/año.

Laser Automotive

Inicia su actividad en 2013 en sus instalaciones situadas en:
C/ Presseguerar s/n
Pol. Ind. Roca
08107 Martorelles (Barcelona)

Nuestra actividad

La actividad de LAB consiste en el corte con tecnología láser de piezas estampadas en caliente.

Disponemos de 6 máquinas de corte láser TRUMPF que pueden mecanizar piezas tridimensionales de cha-

Principales clientes

Nuestros principales clientes son OEMs (Ford, General Motors, Seat, Mercedes Benz, etc.); estampadores (Gestamp, SNOP, Flex-Π- Gate, etc.); industria general (Schneider, Goded, Riera i Tutó, Brau, Isopractic, etc.).



pa sin perfilar. La fábrica tiene capacidad para cortar más de un millón y medio de piezas al año.

Principales clientes

Estampadores (Gestamp).

Gonvarri Tarragona

Iniciamos nuestra actividad en el año 2002 en nuestras instalaciones situadas en:
Muelle Aragón s/n. Puerto de Tarragona
43004 Tarragona.

Nuestra actividad

Gonvarri Tarragona está compuesta por una nave y una superficie total de 34.000 m², todos construidos.

Realizamos los procesos a través de 1 línea de decapado en continuo, 2 líneas de corte longitudinal y 1 línea de corte transversal. Contamos con una situación privilegiada en el puerto de Tarragona y 2 accesos de ferrocarril, lo que nos permite la gestión de embarques para aprovisionamiento y expedición por vía marítima, gestión aduanera de materiales extracomunitarios, almacenamiento y entrega Just in Time.

Capacidad productiva: 550.000 ton/año.

Principales clientes

Estampadores (Gestamp, SNOP, RECA, e INFAC.).



Ferrodisa

Iniciamos nuestra actividad en el año 1978 en nuestras instalaciones situadas en:
Autovía Siderúrgica, Partida Villagris s/n
46520- Puerto de Sagunto. Valencia. España

Nuestra actividad

Ferrodisa cuenta con una superficie total de 110.000 m², de los cuales 52.300 m² están construidas con un total de 12 naves.

Nuestra actividad principal se centra en la transformación de materiales siderúrgicos planos. En conjunto, nuestras instalaciones constan de los siguientes procesos: 2 prensas, 8 líneas de corte longitudinal, 7 líneas de corte transversal, 2 máquinas de corte por plasma, 1 línea de plastificado por recubrimiento con PVC (estético), 1 línea de limpieza/desengrase y recubrimiento orgánico, 4 cizallas para laminado en frío, 2 cizallas para laminado en caliente, y 4 cizallas circulares.

Nuestra capacidad productiva de procesos de corte de material siderúrgico es de 325.000 ton/año, y la de aplicación de film de PVC o película orgánica es de 32.000 ton/año.



Ferrodisa es socio de confianza para las Aduanas de la Comunidad Europea. También hemos recibido en los últimos ejercicios numerosos premios y reconocimientos por parte de la Administración local y autonómica en materia de sostenibilidad.

Principales clientes

Nuestros principales clientes son OEMs (Ford), estampadores (Gestamp, Ind. Ochoa, Linde Wiemann), e industria (B.S.H., Mac Puar SA, Garcima, Imto).

Gonvauto Navarra

Iniciamos nuestra actividad en el año 2000 en nuestras instalaciones situadas en:
Polígono Industrial Meseta de Salinas.
Ctra de Salinas s/n 31110- Noain (Navarra). España

Nuestra actividad

Gonvauto Navarra está compuesta por dos naves en una superficie de 57.000 m² de superficie de las cuales están construidos 29.500 m².

Nuestra actividad consiste en el corte de productos siderúrgicos, partiendo de bobinas de acero de diferentes calidades y dimensiones, para la estampación y ensamblaje de elementos y componentes del automóvil, mediante 1 línea de corte longitudinal, 1 línea de corte transversal y 5 prensas. Actualmente nuestra capacidad productiva es de 230.000 ton/año.

Promovemos la producción de energía renovable mediante la instalación de 336 placas solares fotovoltaicas



en el techo de las naves, con una potencia instalada de 0,5 MWh.

En el ejercicio 2013 hemos recibido premios de la Administración Local por nuestras iniciativas en materia de sostenibilidad.

Principales clientes

OEMs (Volkswagen y Seat).

Gonvauto Barcelona

Iniciamos nuestra actividad en el año 1992 en nuestras instalaciones situadas en:
Polígono Industrial San Vicente, s/n
08755 - Castellbisbal, Barcelona, España

Nuestra actividad

Gonvauto Barcelona está compuesta por tres naves, con una superficie total de 27.000m², en una parcela compartida con Gonvarri Barcelona.

Realizamos el outsourcing de corte y suministro de formatos dentro del sector del automóvil (rectángulos, trapecios y siluetas), mediante 5 líneas de corte transversal y 5 prensas.

Aunque tradicionalmente se trabaja con el acero, en 2013 se ha introducido el aluminio en el proceso productivo para poder suministrar formatos de aluminio para automóviles a nuestros clientes. Actualmente nuestra capacidad productiva es de 480.000ton/año.



En el techo de las naves se instalaron 216 placas solares fotovoltaicas con una potencia instalada de 0,6 MWh.

Principales clientes

OEMs (Seat y Volkswagen), además de una amplia red de estampadores de la zona, incluyendo Gestamp.

Gonvauto Galicia

Iniciamos nuestra actividad en el año 2004 en nuestras instalaciones situadas en:
Puerto de Marín, Zona de Expansión 1ª Fase
36900 - Marín, Pontevedra, España

Nuestra actividad

Gonvauto Galicia dispone de una superficie de 21.888 m² con 2 naves que ocupan una superficie de 14.764m².

La actividad desarrollada es la fabricación de chapa para automoción por medio de procesos de corte longitudinal y transversal y corte de silueta.

En 2004 se incorporó por vez primera en España un robot para el cambio automático de los útiles de corte en las líneas de corte longitudinal, favoreciendo así la ergonomía en el puesto y mejorando la productividad de los cambios y en 2006, se amplió la instalación incorporando una segunda línea de corte de silueta o blanking.



Actualmente dispone de 1 línea de corte transversal con cabezal basculante, 1 línea de corte longitudinal, y 2 prensas.

Nuestra capacidad productiva es de 250.000 ton/año.

Principales clientes

OEMs (PSA Peugeot Citroën), y estampadores (Gestamp Vigo y Gestamp Portugal).

1. Nuestra organización

Hiasa

Se fundó en el año 1966 y fue adquirida por Gonvarri Steel Services en 1972. Estamos situados en: Polígono Industrial de Cancienes s/n 33470 Corvera de Asturias. Avilés. España

Nuestra actividad

Hiasa cuenta con unos espacios cubiertos de 86.000 m² repartidos en 3 sectores de naves paralelas y un parque de 30.000 m².

Disponemos de una amplia oferta de negocio que comprende la obtención y comercialización de bandas, flejes, chapas o perfiles y sus derivados resultantes de sucesivos procesos tales como corte, conformado o soldadura, incluidos tratamientos superficiales mediante decapado, galvanizado o pintado. Nuestra capacidad productiva es de 650.000 ton/año.

Desde finales de 2013, Hiasa cuenta con una nueva instalación de conformado y soldadura de productos



tubulares destinados a la industria de la automoción (Gonvauto Asturias, S.L).

Principales clientes

OEMs (Trw Automotive), estampadores (Elay, Gestamp), e industria (Asthor Agrícola, OHL, Agrofilm, Nucap, Mecalux y Sunedison).

Gonvauto Asturias

Iniciamos nuestra actividad en 2013 en nuestras instalaciones situadas en: Polígono Industrial de Cancienes s/n 33470 Corvera de Asturias. Avilés. España

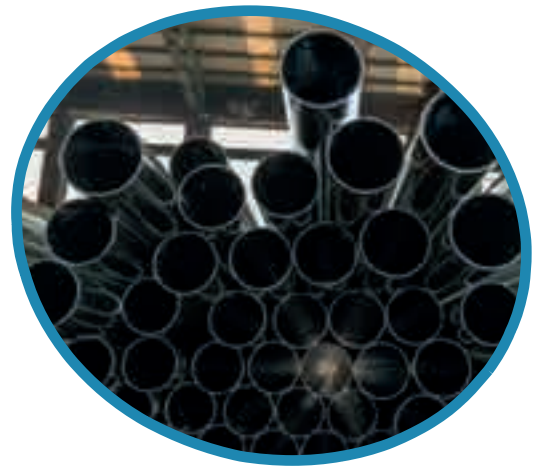
Nuestra actividad

Gonvauto Asturias S.L cuenta con una nave una superficie de 8.250 m² construidos, en una parcela compartida con Hiasa.

El proceso productivo consta de 1 línea de fabricación de tubo soldado, 1 línea de corte a medida y otra línea de corte y punzonado láser. Destaca la posibilidad de fabricar tubos en calidades de más de 1.200 mp de límite elástico.

Principales clientes

OEMs (SNOP-PSA), y estampadores (Gestamp, Inergy-Magna).

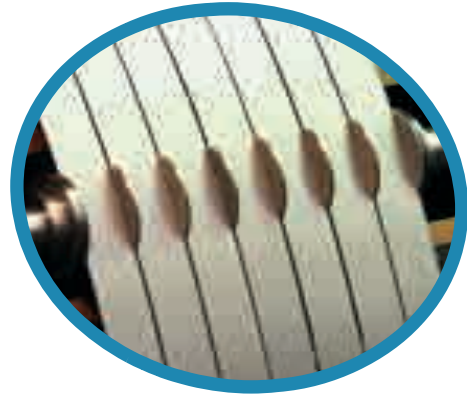


Principales procesos

Procesos de corte

Corte longitudinal

En estas líneas se cortan las bobinas de un determinado ancho para obtener otras de ancho inferior (flejes). La anchura de estos rollos o bobinas viene determinada por la posición de las cuchillas que realizarán el corte, siendo muy uniforme en todo momento y en toda su longitud.



Corte transversal

En estas líneas de corte, las bobinas de partida se transforman en formatos planos rectangulares apilados en paquetes.

Para conseguirlo, las bobinas se aplanan, se cortan a medida con la forma requerida y se apilan en paquetes que sean fácilmente manipulables y transportables.



Corte de silueta

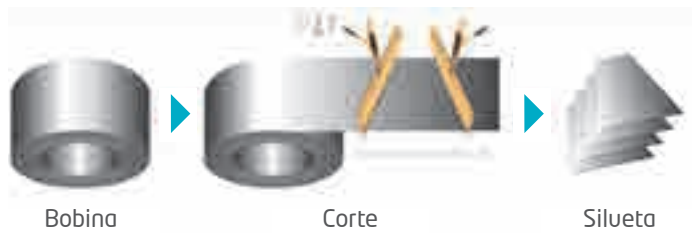
Son líneas de corte que surgen ante la necesidad de procesar formas irregulares específicas para cada modelo de automóvil. Estas formas se obtienen gracias a troqueles (proporcionados por nuestros propios clientes) que se montan en nuestras prensas.



Corte de trapecios

En estas líneas se obtienen los formatos planos apilados en paquetes.

Su diferencia respecto al corte transversal reside en el tipo de corte, ya que en este caso se utilizan unas cizallas oscilantes y rotativas o roto-oscilantes que pueden variar el ángulo de corte. Gracias a estas cizallas se obtienen en una sola instalación distintas formas (rectángulos, cuadrados, trapecios, rombos o triángulos) y formatos (de lados curvos, acostillados, etc.).



Corte por láser-plasma

Se basa en la acción térmica y mecánica de un chorro de gas calentado por un arco eléctrico de corriente continua establecido entre un electrodo ubicado en la antorcha y la pieza a mecanizar. El chorro de plasma penetra la totalidad del espesor a cortar, fundiendo y expulsando el material. Así conseguimos una mayor precisión y limpieza en la zona de corte.



Se trata de un proceso complementario para trabajos especiales, como pueden ser la producción de pequeñas series, la consecución de tolerancias muy ajustadas o la mejora de acabados.

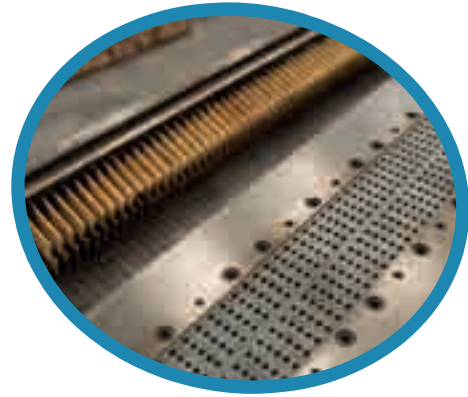


Procesos de punzonado y perfilado

Punzonado

El punzonado es una operación mecánica con la cual mediante herramientas especiales, aptas para el corte, se consigue separar una parte metálica de otra obteniéndose una figura determinada. Un punzón penetra en el material soportado por una matriz sobre el que origina un orificio.

El punzonado permite ofrecer diversos productos de diferentes calidades y materiales de gran precisión como por ejemplo: placas y paneles metálicos (edificación), pantallas acústicas (carreteras y túneles) y paneles de insonorización.



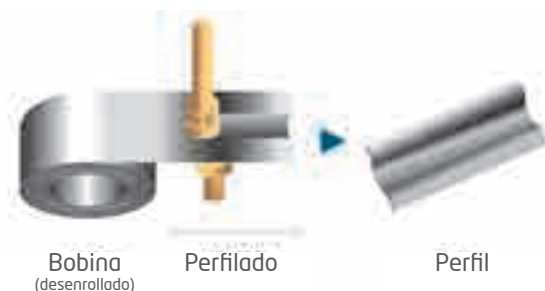
Perfilado: tubos

Son líneas de fabricación de una amplia gama de tubos y perfiles tubulares con soldadura, siendo complementados con dos centros de corte a medida y un taller de mecanizado, lo que nos permite ofrecer la posibilidad de fabricar tubos especiales tanto en forma como en medida y acabado.



Perfilado: chapa

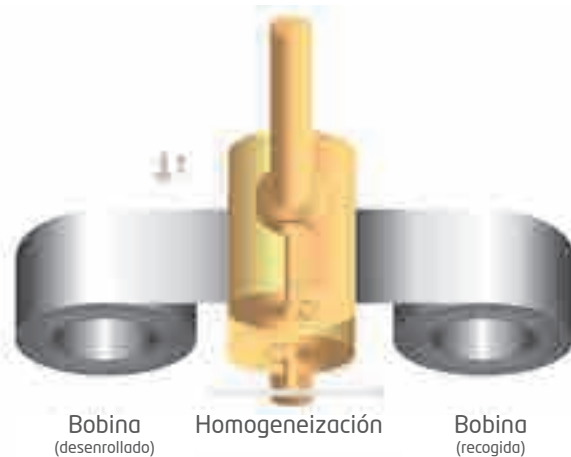
Son líneas de fabricación de una amplia gama de tubos y perfiles tubulares con soldadura, siendo complementados con dos centros de corte



Procesos de tratamiento de espesores

Skinpass

Es un proceso que mejora la gama y la calidad de los productos fabricados, obteniendo la rugosidad y la calidad de la superficie requerida y las modificaciones metalúrgicas de los productos, con lo que se consigue una gran homogeneización del grano cristalino, el acabado superficial y asegurar las tolerancias dimensionales del espesor.

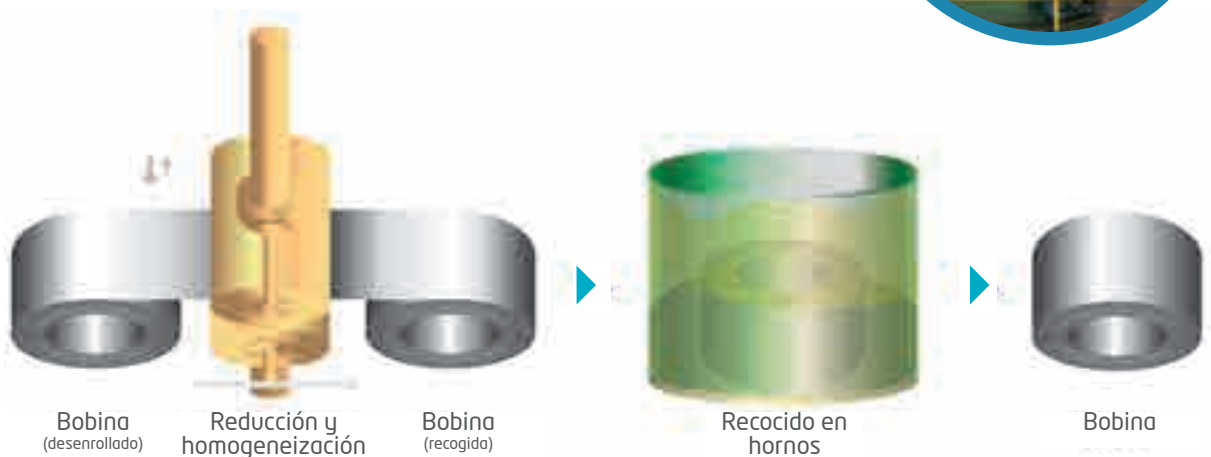


Laminado

Consiste en la reducción en frío del espesor de la banda de la bobina, a la vez que se le cambian propiedades de resistencia y dureza y se modifica la microestructura del acero.

El proceso cuenta con funciones automáticas que incluyen la regulación de la velocidad además de un control de espesores, lo que permite una gran precisión en toda la gama de calibres.

Como consecuencia de la modificación microestructural, es necesario realizar el proceso de recocido, donde se restablecen tanto las propiedades de maleabilidad como de ductilidad de la banda, modificadas por la reducción en frío.

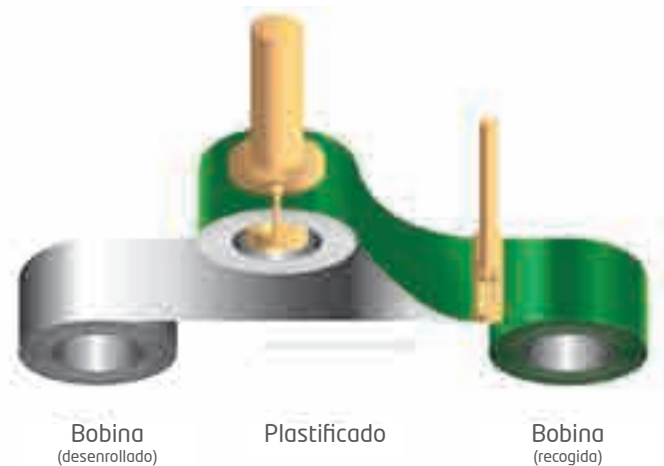


Procesos de recubrimiento

Plastificado

Es un proceso en continuo donde intervienen la aplicación de calor y presión, dando origen a un producto donde se suman la resistencia y conformación de la chapa base y el poder anticorrosivo del PVC, aplicable a todos los usos que requieran dichas características y que además precisen un acabado estético y decorativo.

Este tratamiento, permite todos los procesos mecánicos que se puedan realizar sobre su material base, el acero y puede ensamblarse mediante cualquier sistema mecánico, remachado, bulonado, atornillado, grapado, clipado, agrafado, etc. Por otra parte, funciona como excelente soporte para impresión serigráfica y proporciona una magnífica base para pintado.



Pintura en polvo

En este proceso el material a recubrir recibe un pretratamiento desengrasante. Después, se procede a la aplicación electrostática de la pintura en polvo, que posteriormente se polimeriza y cura. Este es un tratamiento específico para piezas.

Dada las características de nuestras instalaciones, podemos procesar una gran diversidad de piezas en cuanto a tamaño y forma se refiere, además de estar dotada de un novedoso sistema que permite una gran flexibilidad en los cambios de color.



1. Nuestra organización

Electrocincado

Mediante un proceso electrolítico en continuo, se realiza el recubrimiento de la banda de la bobina con zinc, por una o dos caras de la misma, por medio de corriente eléctrica. El acabado de la superficie comprende la aplicación no-rinse, aceitado y pasivado (fosfatado y/o cromatado).

De esta forma, la banda electrocincada, con la protección catódica aportada por el zinc, es resistente a la corrosión y ofrece un acabado superficial y de pintabilidad de inmejorables condiciones, junto con una adaptabilidad y soldabilidad excelentes.

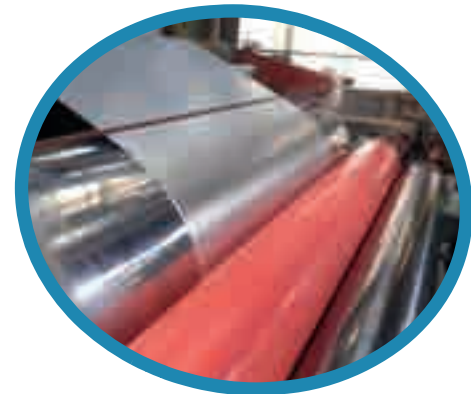


Desengrase y prepintado

El proceso de desengrase de bobinas tiene por objetivo la eliminación de los aceites de la superficie de la banda, mediante 4 etapas: una primera de lavado a alta presión, 2 etapas de desengrase alcalino, y una última de enjuague, pudiendo ser como tratamiento final o como preparación del material para el proceso posterior de prepintado, que se realiza sucesivamente al proceso de desengrase.

Dentro del proceso de prepintado hay 2 grandes grupos:

- Ferroprot: recubrimiento orgánico-inorgánico, desarrollado para la protección del acero y aceros revestidos.
- Back-Coat: tratamiento filmogeno hidrosoluble, excelente compatibilidad con imprimaciones epoxy-poliéster, incrementando la protección en los cantos.



Procesos de decapado y galvanizado

Decapado

La función del proceso de decapado consiste en la eliminación de la película de óxidos metálicos que se encuentra adherida a la superficie del acero.

Al introducir el metal oxidado en el seno de una solución acuosa con un ácido inorgánico o clorhídrico, se eliminan los óxidos superficiales del acero, posteriormente éste es lavado con agua desmineralizada y secado mediante aire caliente.

A continuación, en función de los requisitos solicitados por el cliente, la bobina podrá introducirse en la aceitadora electroestática, que la proporciona una cobertura de aceite (ligera, media o abundante) para evitar que se oxide en los procesos de manipulación y transporte.



Galvanizado en continuo

Galvanizar es recubrir con zinc fundido la superficie de las bobinas de acero para protegerlas de la corrosión. El zinc es el recubrimiento metálico más utilizado por sus propiedades para proteger el acero base.

Se realiza el recubrimiento de la bobina por inmersión en continuo de la banda en un pote de zinc a elevadas temperaturas, recubriéndose de este elemento por las dos caras, con un espesor normalmente inferior a diez micras.

Nuestras líneas de galvanizado están dotadas de sistemas de tratamiento físico-químicos, para conseguir la máxima limpieza y asegurar una perfecta adherencia del recubrimiento.



Galvanizado por inmersión

El proceso consiste en la inmersión de piezas en caliente (hot dip). Las piezas de acero ya transformadas se sumergen en una cuba donde se encuentra el zinc fundido a unos 450 °C.

El acabado de las piezas presenta un recubrimiento de zinc en torno a 70-90 micras.



Código Ético y de Conducta



Aplicable desde enero de 2014

“Un marco ético-legal para todos los empleados en todas las sociedades del Grupo”

Diálogo con los grupos de interés

Materialidad

- Eficiencia energética
- Desarrollo del capital humano
- Imagen de marca y reputación
- Identificación y diálogo con los grupos de interés
- Inversión, innovación y desarrollo industrial

Nuestros grupos de interés



Clientes



Empleados



Accionistas



Proveedores

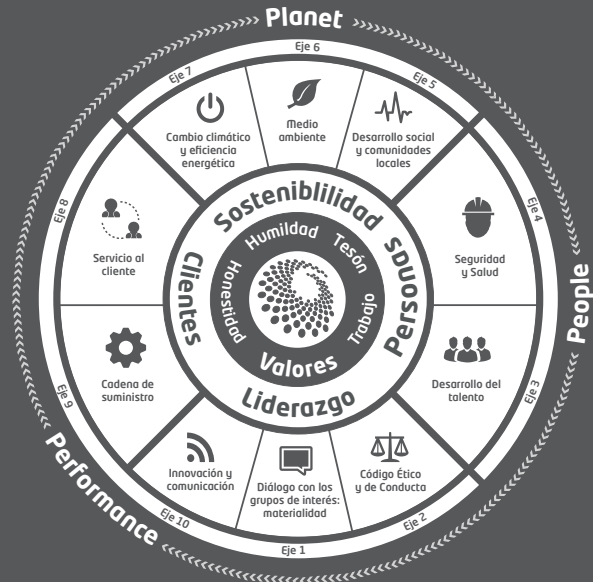


Comunidades y administraciones locales



Medios de comunicación y redes sociales locales

Nuestro Plan Director



Ejes del Plan Director

Eje 1: Diálogo con los grupos de interés. Materialidad

GSS Península Ibérica

- 2013. Realizar el estudio de materialidad correspondiente al ejercicio 2013 (Completado).

Eje 10: Comunicación y diálogo con los grupos de interés

GSS Península Ibérica: Publicar en el ejercicio 2014 la Memoria de Sostenibilidad con la información del ejercicio 2013.

- 2013-2014: recopilar toda la información y los datos necesarios sobre la actividad para la publicación de la Memoria siguiendo los requisitos establecidos en la guía de referencia del Global Reporting Initiative (Completado).

GSS Península Ibérica: Adhesión al Pacto Mundial.

- 2013-14: Preparación de la información y adhesión al Pacto Mundial (Completado).

Gonvauto Iberia: Memoria de sostenibilidad.

- 2012-13: Publicación de la Memoria de sostenibilidad de Gonvauto Iberia (Completado).

Gonvauto Navarra: Proyecto InnovaRSE con el Gobierno de Navarra.

- 2012-13: RSE. Participar en el sistema InnovaRSE con el Gobierno De Navarra y cumplir con objetivos que establece.

- 2012: Diagnóstico. 2013: Plan de Acción y 2014: Memoria Sostenibilidad (Completado).



Diálogo con grupos de interés



Innovación y comunicación

2. Nuestro enfoque a la sostenibilidad

Nuestra cultura corporativa

Nuestros grupos de interés: materialidad

Best practice: Leading the Change



Nuestra cultura corporativa

“Consideramos nuestra reputación e imagen como uno de nuestros principales activos por su enorme importancia en su relación con clientes, proveedores, empleados, accionistas, administraciones públicas y sociedad.”

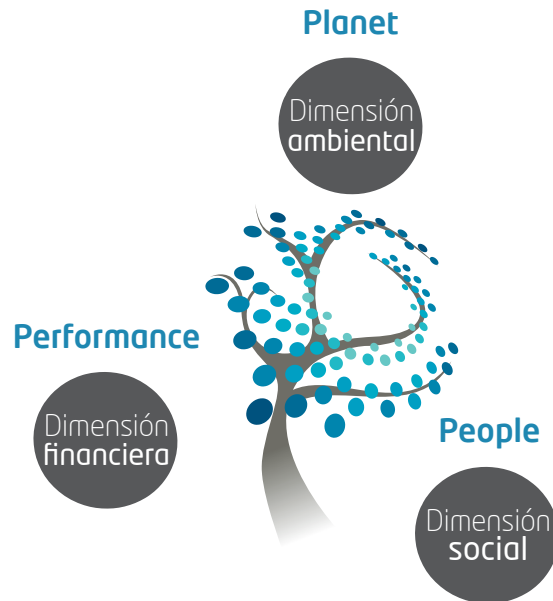
Extracto del Código Ético y de Conducta

Nuestro posicionamiento estratégico nos marca el camino a seguir, queremos ser una empresa sostenible en todos los países en los que operamos.

En el ejercicio 2013 hemos realizado una revisión en profundidad de nuestros planes, procedimientos y manuales, relacionados con los diferentes vectores de la sostenibilidad, con el fin de adecuar su contenido a la nueva realidad del mercado, a las demandas de nuestros grupos de interés, y a las nuevas dimensiones de la compañía, cada vez más globalizada.

Nuestros esfuerzos están encaminados a que toda la compañía comparta la misma cultura corporativa adecuándola a su entorno, en función de sus necesidades y regulaciones locales; respetando siempre las directrices, principios y valores que mantenemos desde nuestro origen y los principios y directrices internacionales comúnmente aceptados.

Nuestro modelo se basa en la triple cuenta de resultados: performance (económica y de gobierno), people (profesionales y seguridad y salud) y planet (sociedad y medio ambiente).



“Debemos ser eficientes y rentables en las tres dimensiones. Sólo así garantizaremos nuestra sostenibilidad, nuestro futuro.” Jon Riberas, Presidente Ejecutivo de Gonvarri Steel Industries.

Honestidad

Humildad

Tesón

Trabajo

Nuestros valores y principios

Nuestra referencia son **nuestros valores: honestidad, humildad, tesón y trabajo**, transmitidos por nuestro fundador desde el inicio de nuestra actividad.

Nuestros valores y nuestro Código Ético y de Conducta son los pilares que guían la Responsabilidad Social Corporativa de la compañía, sobre la cual se desarrollan **nuestros principios corporativos**, tal y como se resumen a continuación:

1 Clientes

El compromiso con nuestros clientes

Nuestros clientes son el centro de nuestro negocio. Nos implicamos en el diseño conjunto de las soluciones que precisan.

Para ello, adaptamos nuestras capacidades a sus necesidades en términos de calidad y variedad de producto y de servicio. Buscamos en equipo nuevas oportunidades que consoliden su éxito porque redundará en el nuestro.

En nuestro esfuerzo por responder a los retos que nos plantean nuestros clientes, hemos dirigido nuestro modelo de internacionalización aproximando nuestros recursos a sus requisitos operativos, lo que nos ha llevado a tener operaciones en numerosos países, en los que hemos apostado por crear raíces locales que aseguren nuestra relación de enriquecimiento mutuo con las sociedades en las que nos integramos.

2 Personas

Impulsamos a nuestros profesionales

La honestidad, la humildad, el tesón y el trabajo han caracterizado nuestro proyecto desde su fundación. Estos valores cimientan la confianza en nuestro proyecto de todos aquellos con los que colaboramos.

Estamos convencidos de que la empresa del siglo XXI se basa en impulsar la iniciativa de sus profesionales, por lo que potenciamos las ideas de nuestros colaboradores y su capacidad para llevarlas a cabo, así como el diálogo entre nuestro equipo y los miembros de todas las comunidades compartiendo objetivos, valores y creencias.

3 Liderazgo

Lideramos el cambio

Vivimos un momento de profundo cambio en el contexto social y económico que exige un replanteamiento en los procesos y un nuevo enfoque en la cadena de valor de nuestra industria.



La innovación forma parte de nuestro ADN desde nuestros inicios y caracteriza nuestra filosofía de gestión, que nos ha ayudado a superar las distintas y siempre complejas coyunturas de los mercados en los que operamos.

Esta filosofía de gestión, unida a una fuerte apuesta por la utilización de las nuevas tecnologías de comunicación para relacionarnos con nuestros grupos de interés, nos hace partícipes activos de la Tercera Revolución Industrial.

4 Sostenibilidad

Económica, social y ambiental

Sabemos que la sostenibilidad de nuestro negocio depende de nuestra capacidad para ofrecer resultados económicos, sociales y medioambientales positivos.

Hemos diseñado una estrategia de desarrollo que integra la gestión medioambiental en todas nuestras actividades, como componente básico de los avances industriales que vendrán en el futuro inmediato e impulsará el progreso responsable, el único posible.

Pensamos que la clave de cualquier negocio para mantener su competitividad es la reinversión constante.

Dedicamos nuestros recursos a mejorar permanentemente nuestros servicios, nuestra gama de soluciones y nuestra manera de proveerlos.

La organización de la sostenibilidad

La organización de la sostenibilidad se coordina a través de la Gerencia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), que forma parte de la Dirección Corporativa de Comunicación, Marketing y Sostenibilidad.

Su función es transversal dentro de la organización, por lo que damos cobertura a las distintas sociedades y se informa interna y externamente de las distintas actuaciones e iniciativas en materia de sostenibilidad.

Desde el Corporativo trabajamos conjuntamente con los responsables de RRHH de cada instalación, que han asumido las funciones propias de la RSC.

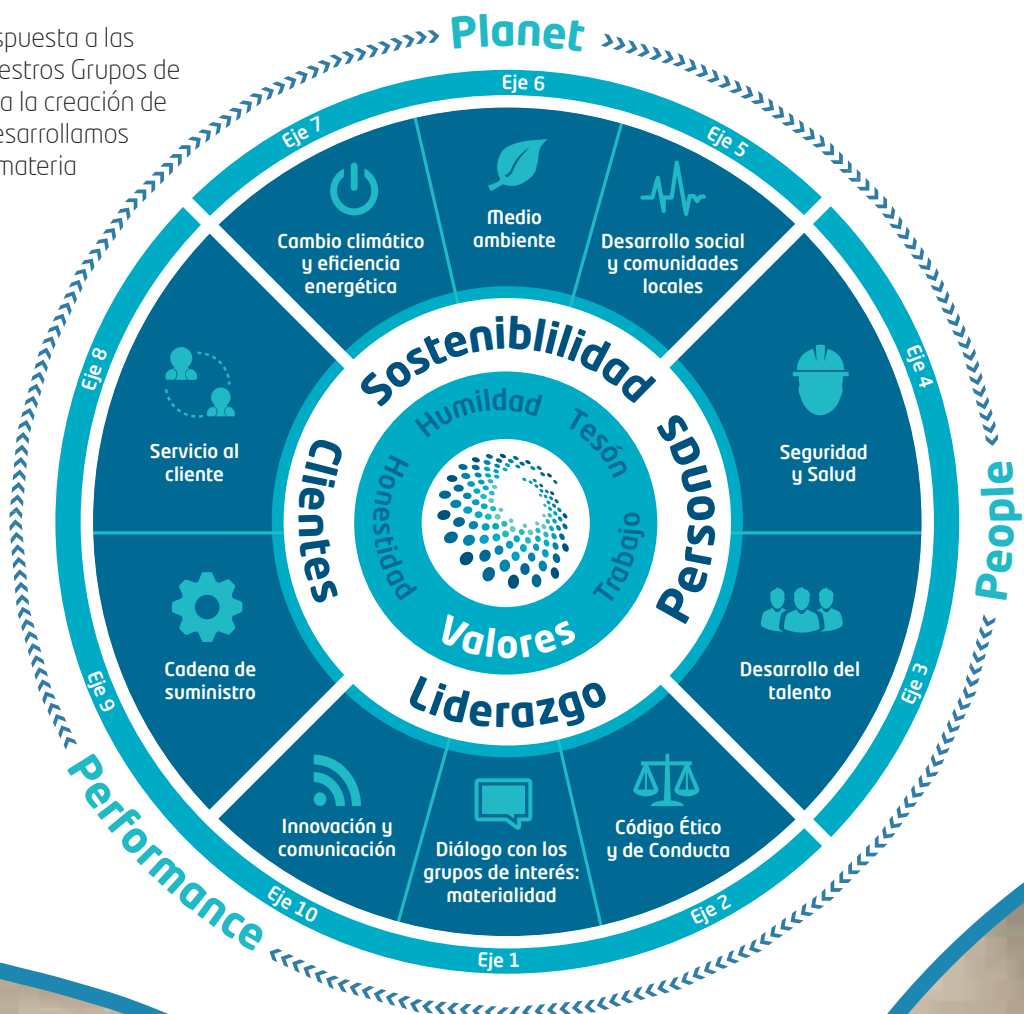
El Plan se resume en **10 ejes transversales, con sus líneas de actuación** en los que se engloban los distintos objetivos y compromisos de las instalaciones, considerando siempre nuestros valores y principios como núcleo para su desarrollo.

Para cada eje del Plan director se definieron varias líneas de actuación, cuyo desarrollo se realiza a través de los distintos departamentos y responsables (RRHH, SPG, HGS, etc.).

Estas líneas no son estáticas, sino que se revisan periódicamente a través del Plan Estratégico de GSS y mediante el análisis realizado por el área de responsabilidad social corporativa en el estudio anual de materialidad, reflejando las necesidades y demandas de nuestros grupos de interés.

Nuestro Plan Director en RSC

Con el fin de dar respuesta a las expectativas de nuestros Grupos de Interés y contribuir a la creación de valor para todos, desarrollamos el Plan Director en materia de RSC.



Nuestros grupos de interés: materialidad

La comunicación bidireccional con nuestros grupos de interés es un aspecto clave para la compañía, ya que nos permite responder con mayor rapidez y eficiencia a las tendencias y necesidades de nuestro entorno.

La identificación y selección de los grupos de interés se ha realizado internamente, tras un análisis de las empresas del sector, bajo un con un proceso de reflexión y consulta, en la que han participado el área corporativa y las instalaciones de GSS Península Ibérica.

Tras este análisis se han identificado como grupos de interés a todos los colectivos y organizaciones que puedan influir o verse influidos de forma significativa por nuestra compañía y se han agrupado en seis categorías: clientes, empleados, accionistas, proveedores, comunidades y administraciones locales, medios de comunicación y redes sociales.

La comunicación con los grupos de interés se realiza de forma transparente y continuada a través de diversos mecanismos y canales de comunicación.

Algunos de ellos son públicos y comunes a todos los grupos como la página web, nuestra APP para dispositivos móviles, y especialmente las redes sociales, que permiten un diálogo directo y fluido.

Además se han establecido canales específicos y adaptados para cada uno de ellos.



Cientes

Nuestros clientes son diversos en función de sus actividades (automoción, electrodomésticos, seguridad vial, estructuras solares, etc.) y por tanto, los mecanismos de comunicación son también diferentes.

Independientemente de su actividad, son el centro de nuestro negocio. Mantenemos una relación fluida que nos permite desarrollar un servicio personalizado basado en sus expectativas, procurando realizar visitas frecuentes a sus instalaciones y mantener reuniones periódicas.

Asimismo, utilizamos los mecanismos de consulta y mejora a través de:

- Las "Plataformas B2B" disponibles en algunos de nuestros clientes como herramienta de comunicación con sus proveedores. A través de esta herramienta se gestiona el servicio de incidencias y reclamaciones.
- La encuesta de satisfacción que realizamos anualmente a nuestros clientes para conocer su grado de satisfacción con el servicio prestado.

Entre otros medios, con la información resultante de ambos procesos, establecemos nuestros planes y programas anuales de mejora.



Empleados

Establecemos diversos mecanismos de diálogo con nuestros empleados para conocer sus expectativas, como por ejemplo:

- Encuestas de satisfacción y clima laboral para recoger su opinión y establecer planes de mejora. Indicar que las encuestas no son homogéneas en las distintas instalaciones, ni se realizan con la misma periodicidad.
- Información diaria para los empleados, principalmente a través de dos canales de comunicación: la intranet corporativa "Leading The Change", para aquellos que dispongan de acceso a través del correo electrónico, y los tableros de información disponibles en las plantas.
- Periódicamente se realizan en cada centro de trabajo reuniones interdepartamentales con la gerencia, esenciales para crear sinergias, solucionar inconvenientes y disponer de la información relevante sobre los aspectos diarios que afectan a los empleados.
- El Comité de Empresa y el Comité de seguridad y salud, que recogen todos los puntos relevantes relacionados con el cumplimiento de los Convenios Colectivos y los Planes de seguridad y salud.

Todas estas iniciativas, nos permiten disponer de información sobre las fortalezas y debilidades en la relación con nuestros empleados y con ello, establecer los planes de mejora.



Accionistas

Las distintas instalaciones, a través del General Manager, informan periódicamente al CEO de Gonvarri Steel Services. Trimestralmente, los resultados y aspectos más significativos de la compañía se incluyen en el orden del día del Consejo de Administración.



Proveedores

Anualmente, se realizan encuestas de evaluación de proveedores y de forma periódica, reuniones de "planificación de entregas y gestión de reclamaciones", así como visitas a sus instalaciones para poder planificar acciones de mejora que respondan a nuestras exigencias.

Otro canal de comunicación es el portal de proveedores, una herramienta online que les permite interactuar de forma ágil con nuestro departamento de compras.



Comunidades y administraciones locales

Las relaciones con la administración local se realizan habitualmente desde la Dirección de cada fábrica.

Respecto a las iniciativas y proyectos que las distintas administraciones establecen en sus respectivas áreas de influencia, cada instalación decide en función de sus necesidades o expectativas, aquellas que quiere desarrollar. También se definen a nivel de planta las labores de patrocinio y mecenazgo que mejor se adecuen a su entorno, tal y como se resume en el capítulo de Sociedad.

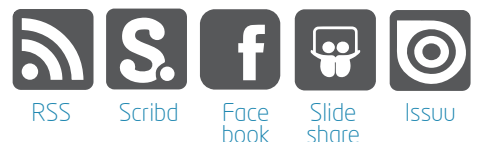
Además forman parte de asociaciones y clústers industriales, en los que participan atendiendo a reuniones, congresos y formación.



Medios de comunicación y redes sociales

Diariamente se recogen y analizan todas las noticias internacionales y nacionales relevantes sobre el sector y nuestra compañía.

Disponemos de nueve canales sociales y de una página web, que nos aportan la oportunidad de comunicarnos con nuestros grupos de interés de forma directa y que permiten descubrir nuestra actividad e hitos principales a toda persona interesada.



Materialidad

Para que esta memoria pueda dar respuesta a las expectativas de nuestros grupos de interés de forma eficaz y transparente, hemos realizado un estudio de materialidad que identifica y analiza los aspectos que éstos consideran más relevantes.

El resultado final se recoge en la matriz de materialidad, que se obtiene del cruce de las siguientes variables:

- **Análisis de las necesidades e inquietudes de cada grupo de interés** relacionadas con la sociedad, el medio ambiente y la ética empresarial y buen gobierno.

- **Valorando cada aspecto en función de su madurez y relevancia** mediante un análisis del sector. Entendiendo la madurez como la importancia que los distintos asuntos tienen en los sectores de la metalurgia y la automoción; y la relevancia como la atención prestada a cada aspecto por los distintos prescriptores consultados.

A través de las consultas y registros derivados de la comunicación con los diferentes grupos de interés, se establecen las prioridades y objetivos en materia de sostenibilidad y se formalizan los planes de actuación.



Los asuntos considerados relevantes y prioritarios, así como las actuaciones y medidas establecidas por la compañía para dar respuesta a estos asuntos, se recogen a lo largo del presente informe, tal y como se resumen a continuación:

Capítulo	Asunto Material
Capítulo 5.1. Medio Ambiente	Eficiencia energética
Capítulo 4.2. Nuestro compromiso con las personas	Desarrollo del capital humano
Capítulo 2. Nuestra cultura corporativa Capítulo 3. Performance Capítulo 5.2. Creación de valor: Sociedad.	Imagen de marca y reputación
Capítulo 2. Nuestra cultura corporativa	Identificación y diálogo con los grupos de interés
Capítulo 3. Performance	Inversión, innovación y desarrollo industrial

Best Practice

Leading the Change

Leading the Change es un ambicioso proyecto de intranet corporativa, cuyo objetivo es potenciar el desarrollo de las personas facilitando su trabajo a través de la comunicación, y fomentar el orgullo de pertenencia.

La intranet comenzó a fraguarse en el año 2010, y en 2011 comenzó una fase piloto en la que participó un equipo de 100 empleados llamados los 100 promotores. Su lanzamiento definitivo fue en junio del 2012.

En 2013 se realizaron diversas mejoras en la herramienta englobadas en la "Nueva Versión 1.5":

- **Idiomas en tu perfil:** la Intranet está disponible en diferentes idiomas: español, inglés, alemán, turco, portugués y polaco.
- **Like:** botón que permite indicar a los usuarios que les gusta una noticia o comentario.
- **Fórmate:** se ha añadido un apartado que explica detalladamente el novedoso proyecto de Leading The Change University que pretende potenciar, integrar y coordinar todas las acciones formativas del grupo.

Leading the Change es fruto del trabajo en equipo ya que todos los empleados pueden contribuir a su desarrollo y promoción mediante sugerencias y contenidos.

La experiencia Leading the Change

Leading the Change cuenta con una estructura y un funcionamiento que combina lo mejor de las redes sociales profesionales (Facebook, LinkedIn y Twitter), facilitando la creación de una herramienta de uso cotidiano para las personas e invitando a cada usuario crear su perfil propio y "estar en contacto" con el resto de usuarios de todas las divisiones.

Para garantizar su accesibilidad, Leading the Change está disponible para cualquier ordenador con conexión a internet o, gracias a la Mobile App, para dispositivos móviles y tabletas con sistemas operativos Android o IOS-Apple.

La información pública de nuestra Mobile APP consta de:

- **Info:** esta opción proporciona un fácil acceso a las páginas web de la compañía, a los teléfonos y direcciones de las distintas sedes, y a las redes sociales de la compañía (con presentaciones, fotografías, novedades etc.).
- **Video:** desde aquí se pueden visualizar todos los vídeos con nuestros productos, procesos, instalaciones y nuestra visión.
- **Mapas:** mapas con los que acceder desde el navegador del teléfono a nuestras oficinas, fábricas y proyectos.
- **Información para usuarios:** asimismo, el acceso sólo para usuarios de Leading the Change dispone de numerosas herramientas de comunicación y opinión (directorio de usuarios, grupos, noticias, etc.).

Todas estas secciones fomentan la participación directa de los empleados mediante la posibilidad de que ellos mismos creen contenido, añadan comentarios o indiquen que un contenido les interesa.

**Leading
the Change
Release 1.5**

Noticias



Calidad e innovación



ISO 9001 o ISO TS 16949

100% de nuestros centros certificados

Nº de proyectos certificado I+D+i

- Cinco proyectos de innovación certificados
- Dos proyectos de investigación y desarrollo certificados.

SPG Sistema de Producción Gonvarri



Nuestro desempeño

Plan estratégico de Gonvarri Steel Services



Clientes



Proveedores y competidores



Gestión del conocimiento



Organización y comunicación



Eficiencia y seguridad



Producto



Geográfico



Cadena de suministro



Servicio al cliente

Eje 9: Cadena de suministro y Derechos Humanos

GSS Península Ibérica

- 2013-2015 Implantar en los procesos de homologación de proveedores locales aspectos relacionados con el cumplimiento de Derechos Humanos (en proceso).

Eje 8: Clientes y calidad

GSS Península Ibérica

- 2013-2015: Realización de un análisis e implantación de medidas que fomenten y mejoren la productividad y eficiencia. SPG.

Gonvauto Barcelona 2012-2014

- 2012-13: Introducción en el mercado del Aluminio (completado).
- 2013-14: Incremento producción: 2013: 2.500 ton; 2014: 5.500 ton (en proceso).

Gonvarri Tarragona

- 2013-15: Completar el registro informático de todos los materiales utilizados (completado).

GSS Península Ibérica

- 2013-15: Reducir los costes de no calidad (reprocesos, costes administrativos, etc.) respecto a 2012 (en proceso).

3. Performance

Nuestro sector: contexto global

Nuestro desempeño

Best practice: Aluminio

Calidad e innovación

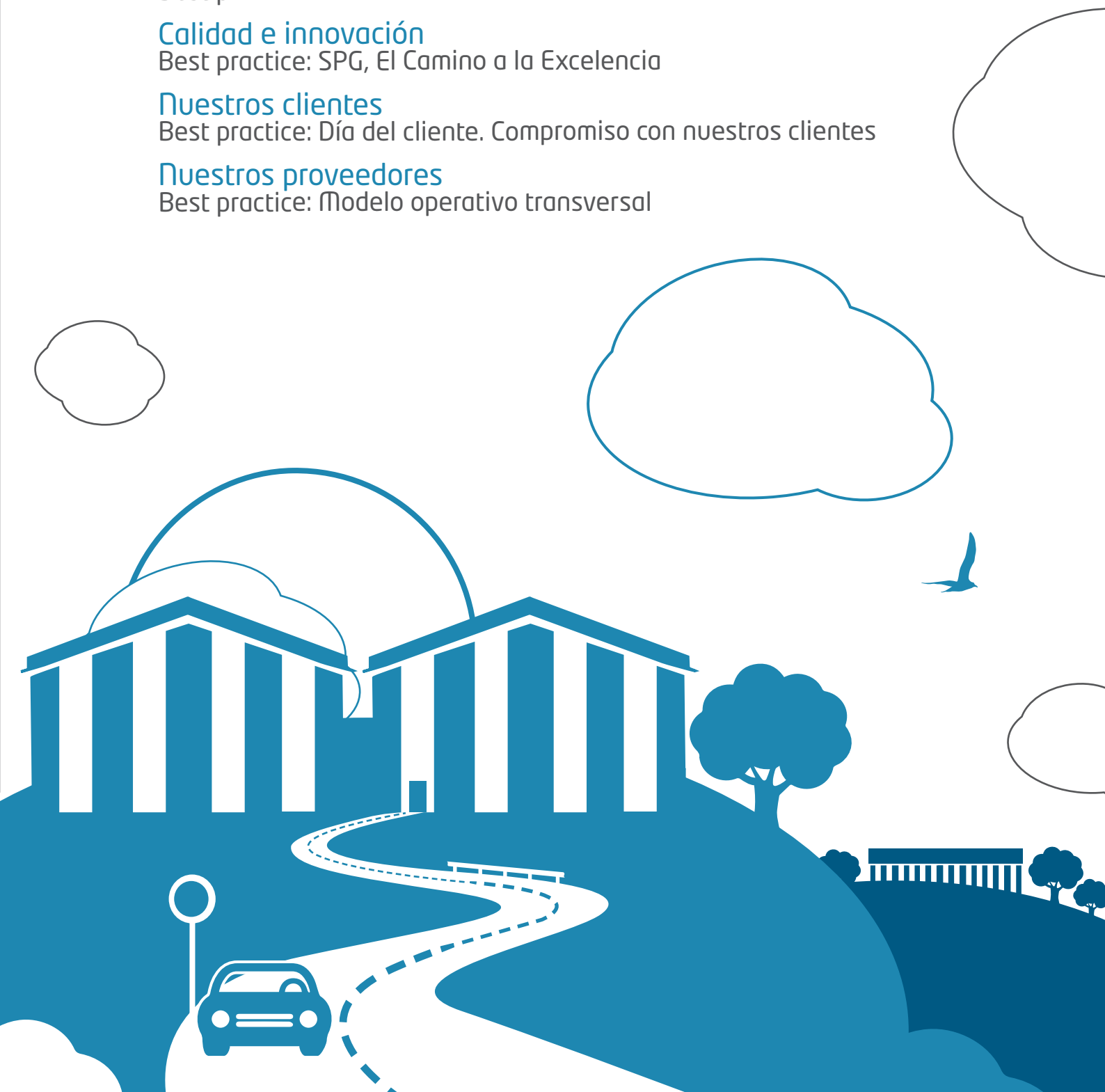
Best practice: SPG, El Camino a la Excelencia

Nuestros clientes

Best practice: Día del cliente. Compromiso con nuestros clientes

Nuestros proveedores

Best practice: Modelo operativo transversal



Nuestro sector: contexto global

El acero inicia su producción en masa hace más de 150 años y sigue siendo esencial para el mundo moderno.

Su uso contribuye a un futuro más sostenible, ya que por sus propiedades únicas se adapta a una gran variedad de productos. Está presente en nuestros vehículos, redes eléctricas inteligentes, desarrollo de infraestructuras, vivienda, infraestructuras para la generación de energía renovable, etc.

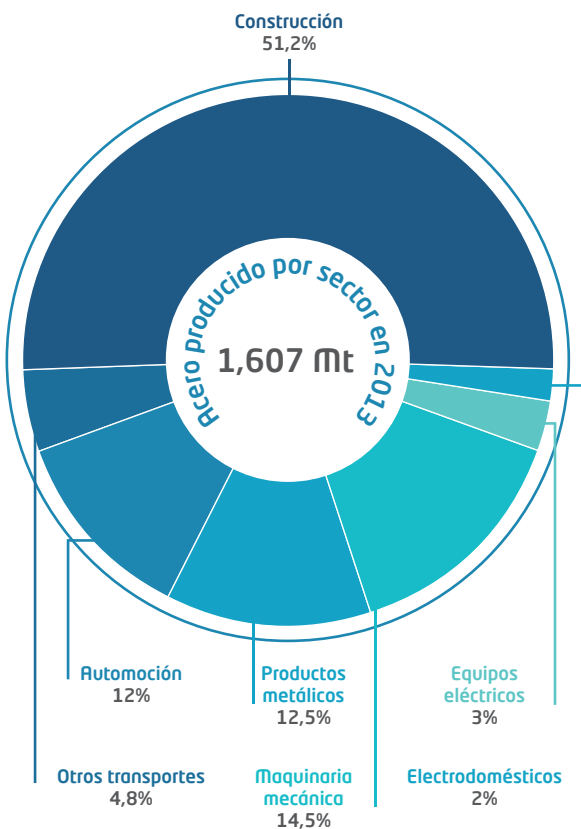
Asimismo, el acero es 100% reciclable y se puede reciclar infinitamente, lo que contribuye al ahorro energético y a minimizar el consumo de materias primas, reduciendo las emisiones de CO2 y los residuos generados. Además su producción es cada vez más eficiente, reduciéndose en un 50% la energía necesaria para producir una tonelada de acero respecto a la necesaria hace 30 años.

El sector del acero emplea directamente a más de dos millones de personas en todo el mundo, además se estiman otros dos millones de contratistas y cuatro millones en la industria derivada.

Al igual que el resto de sectores, la producción de acero se ha visto afectada por la crisis mundial y es una de las principales preocupaciones la volatilidad e incertidumbre en los precios y el exceso de capacidad productiva. A esto se le añade la amenaza del exceso de capacidad de la industria, por lo que muchas siderúrgicas han registrado fuertes pérdidas en el 2013 (Fuente: Global Steel 2014. EY).

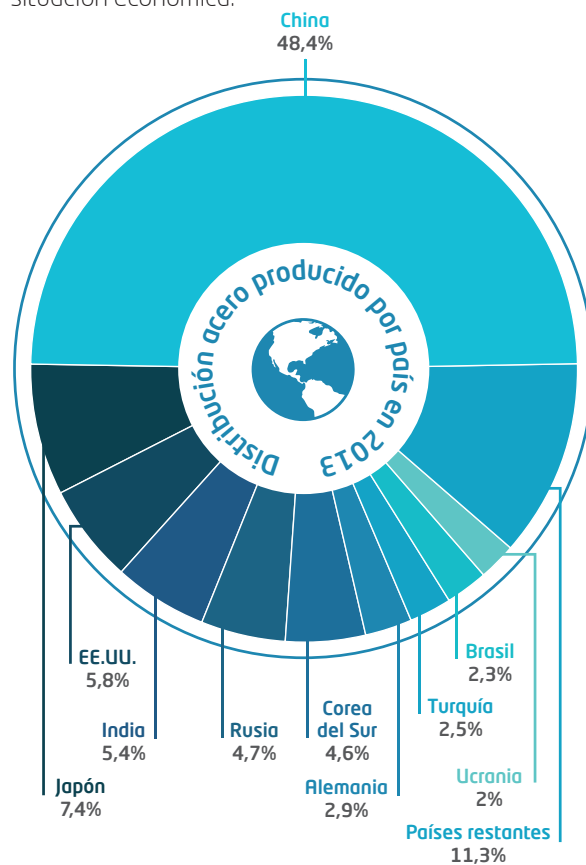
El uso de acero promedio mundial per cápita ha aumentado constantemente desde 150 kg en 2001 a 217kg en 2012, incorporándose a la lista de los 10 principales productores países como: India, Brasil, Corea del Sur y Turquía.

Anualmente se producen más de 1,6 millones de toneladas de acero de las cuales; aproximadamente el 48% se produce y utiliza en China continental. Se ha incrementado notablemente la producción en América Latina, Asia, África y la India, principalmente para su uso en infraestructuras. Sin embargo en Europa y Estados Unidos, la demanda de acero se contrae debido a su situación económica.



Distribución del acero producido por sector en 2013

Fuente: World of Steel- Enero 2014



Distribución de Producción de acero por país en 2013

Fuente: World of Steel- Enero 2014

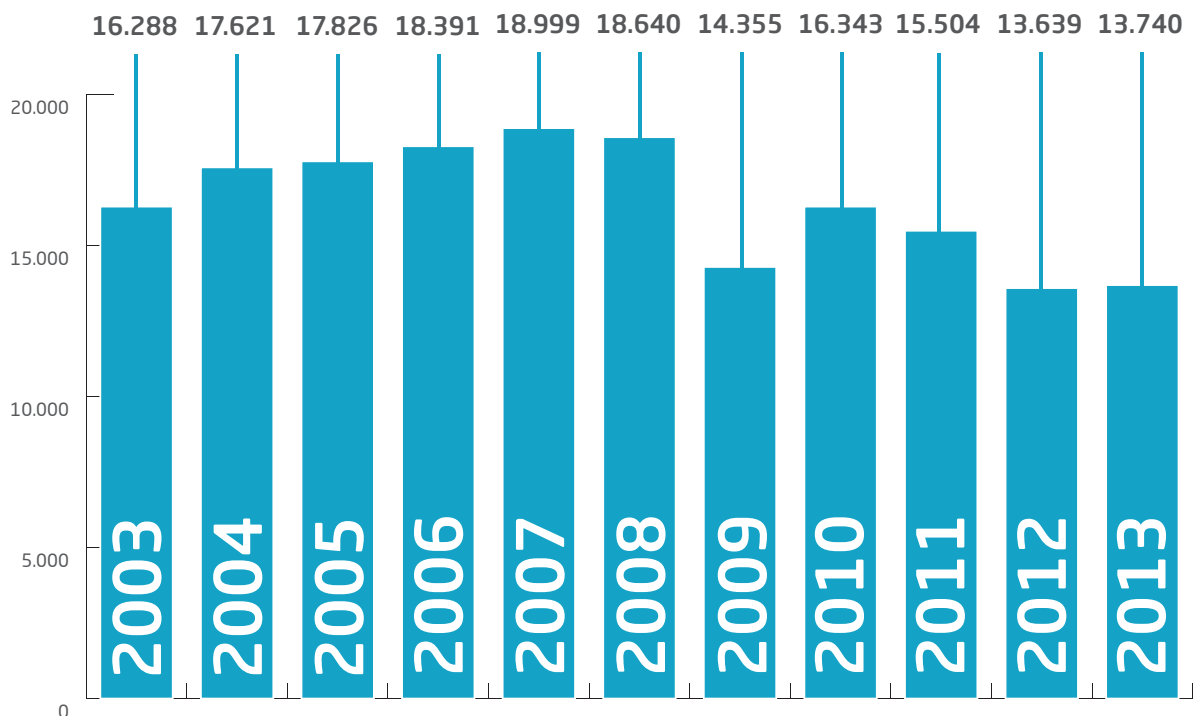
Contexto en España

Si analizamos la situación en el contexto de España, en el ejercicio 2013 la producción de acero alcanzó la cifra de 13,7 millones de toneladas de acero bruto, creciendo un 1,5% con respecto al anterior ejercicio. (Fuente: UNESID Unión de Empresas Siderúrgicas).

Aunque este resultado marca un cambio de tendencia, las cifras de 2013 siguen estando en niveles similares a las del año 1997 en las que se produjeron 13. 683 miles de toneladas de acero bruto.

El sector siderúrgico nacional exporta aproximadamente el 71% de la producción a más de 120 países, alcanzando el 4% de las exportaciones españolas de bienes.

La producción del acero, además de los problemas derivados de la crisis y el sector de la construcción, se ve influido por el elevado coste eléctrico el cual repercute sobre el producto final, y lo hace menos competitivo.



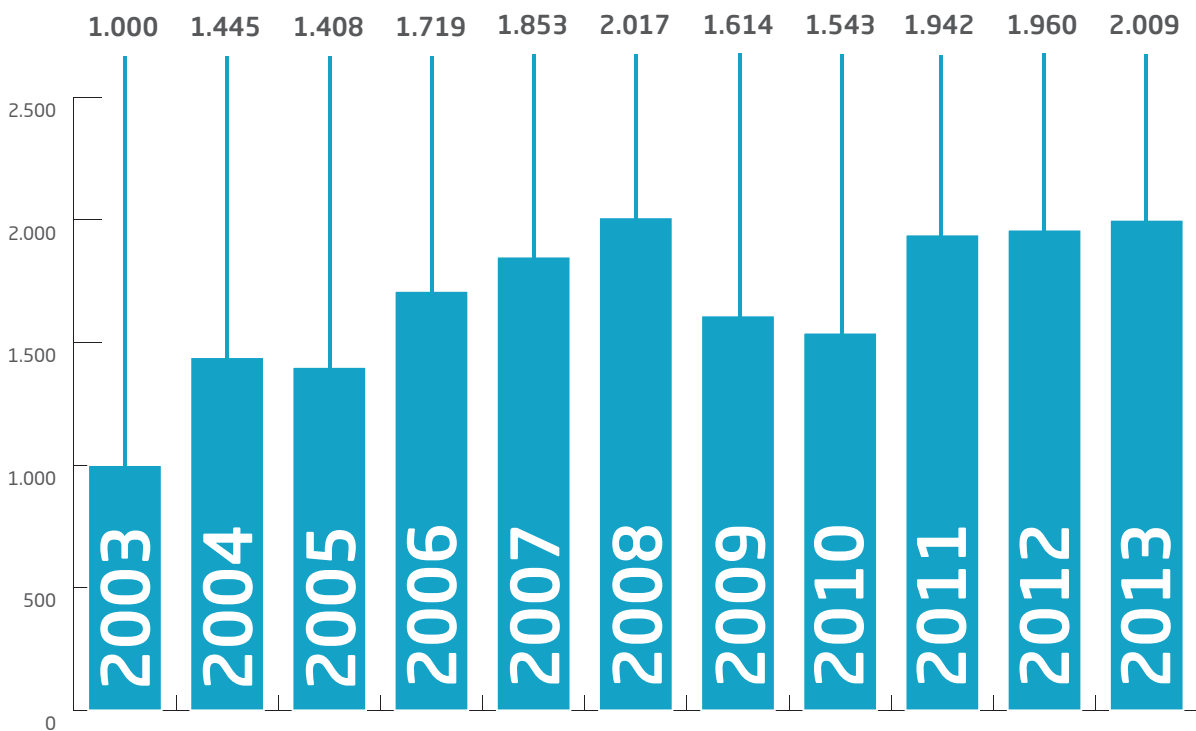
Demanda de acero en España en miles de toneladas
 Fuente: World of Steel- Enero 2014

Contexto en Portugal

En Portugal la producción de acero bruto creció un 5% respecto al año anterior, alcanzando los 2,1 millones de toneladas en 2013.

La producción de acero bruto en Portugal sufrió un importante descenso en el año 2009, aunque a partir del 2011 el crecimiento se recuperó, alcanzando en 2013 un volumen de producción similar al de antes de la crisis económica. (Fuente: World of Steel).

Según las previsiones económicas a partir de 2015 Portugal se beneficiará de la mejora de la demanda interna y de la exportación debido a las reformas económicas y del mercado de trabajo realizadas, resultando menores costes salariales y, como consecuencia de una mejora en la posición competitiva internacional. (Fuente: Economic and Steel Market Outlook 2014-2015. EUROFER).



Demanda de acero en Portugal en miles de toneladas
Fuente: World of Steel- Enero 2014



Nuestro desempeño

Para seguir avanzando de forma más eficiente y rentable, minimizando el riesgo en este entorno global y manteniendo nuestros altos estándares de calidad, GSS desarrolla su **Plan Estratégico 2013-2015** basado en los siguientes siete ejes:

1

Clientes

Desarrollando programas de acción encaminados a mejorar la proximidad con nuestros clientes y fortalecer nuestros equipos comerciales en todos los países en los que operamos.

2

Compras

Diseñando iniciativas para mejorar el conocimiento del mercado y nuestros procesos internos, principalmente los relacionados con la cadena de suministro.

3

Gestión del conocimiento

Promoviendo la formación a través de la plataforma "Leading the Change University"

4

Organización y comunicación

Reforzando la comunicación de nuestra cultura corporativa y valores, fomentando el diálogo a través de nuestra intranet "Leading the Change".

5

Eficiencia y seguridad

Continuando con el desarrollo de programas de seguridad en el trabajo e implementando nuestro sistema de producción SPG en todas las fábricas.

6

Producto

Diversificando nuestro portfolio de productos y reforzando el área de I+D+i.

7

Geográfico

Incrementando nuestra presencia internacional basándonos en el modelo de proximidad a nuestros clientes.

Se han definido **cuatro pasos** para el desarrollo de las acciones enmarcadas en el Plan estratégico:

1. Definición
2. Evaluación del impacto
3. Desarrollo
4. Implantación

A la finalización del primero de los tres ejercicios que abarca el Plan estratégico, se han cubierto las fases uno y dos para todas las acciones, habiendo desarrollado parcialmente la fase tres.

Best Practice

Aluminio, un material de vanguardia

El aluminio posee una combinación de propiedades que lo hacen muy útil en ingeniería de materiales debido a su alta resistencia a la corrosión y su baja densidad.

Su resistencia mecánica mejora considerablemente en aleación con otros metales, lo que hace su uso apto para el sector de la automoción.

Es buen conductor de la electricidad y del calor, y se mecaniza con facilidad. Además tiene un bajo coste de reciclado, una larga vida útil y pesa hasta dos tercios menos que el acero.

Estas propiedades hacen que el aluminio esté a la vanguardia de las últimas tecnologías relacionadas con el mundo de la automoción ya que reduce el consumo de

combustible y mejora la seguridad de los vehículos, por lo que este año Gonvauto Barcelona ha añadido este material a su cartera de productos.

Para nosotros, la introducción de este material representó todo un desafío debido a que su maleabilidad es superior a la del acero y por lo tanto, requiere medidas suplementarias de cautela durante su manipulación como por ejemplo: la lubricación de cuchillas de corte, flejado con flejes de plástico o la utilización siempre de un tablex en la zona de asentamiento para no deteriorarlo.

En este año 2013 en Gonvauto Barcelona, hemos cortado 2.500 ton de aluminio con un gran éxito, y preveemos que este material tendrá un crecimiento en torno al 200% en el horizonte 2015.

Asimismo, en 2013 iniciamos las pruebas de corte con aluminio en Gonvarri Burgos y Ferrodisa.

Calidad e innovación

Calidad

Todas nuestras instalaciones disponen de una Política de Calidad y de un sistema de gestión desarrollado y certificado bajo el estándar ISO/TS 16949 y/o ISO 9001.

La norma ISO/TS 16949 establece los requisitos particulares para la aplicación de Norma ISO 9001 para la producción en serie y piezas de recambio original en la industria del automóvil.

Al ser proveedores de automoción, la certificación de nuestros sistemas de gestión en base a esta norma es un requisito obligatorio, ya que su objetivo es la mejora continua, poniendo énfasis en la prevención de defectos y en los desperdicios producidos en la cadena de suministro. Además, fomenta la investigación y desarrollo de nuevos componentes que contribuyan a mejorar la seguridad del vehículo y su impacto en el entorno.

Somos muy exigentes en el control de nuestro producto, realizando rigurosos controles de calidad desde la recepción de la materia prima, hasta el producto final para que reúna todas las características necesarias en cuanto a calidad y seguridad.

Todas nuestras piezas son reciclables, contribuyendo a reducir el consumo de recursos naturales y al ahorro energético, convirtiendo el residuo en materia prima.

Innovación

En el ejercicio 2012 el Departamento de Control de Inversiones y Subvenciones realizó un estudio en colaboración con los responsables técnicos de cada planta y con el apoyo de una empresa externa especializada, para detectar posibles proyectos susceptibles de obtener la certificación de I+D+i y proceder a su solicitud en 2013. A continuación se resumen los **proyectos seleccionados** para los cuales se dispone de la correspondiente acreditación:

Proyectos certificados como “Innovación” en 2013 por un organismo acreditado

Nueva Intranet Corporativa (Leading the change)

Conscientes de la nueva tendencia 2.0, así como de los beneficios que podrían derivar de la incorporación de la misma al Grupo, se propuso la realización de un ambicioso proyecto “Leading the Change”. Se trata del gran proyecto corporativo enmarcado en el plan estratégico 2011-2014, que busca orientar la cultura de toda la organización (5.000 personas) hacia la filosofía de una empresa sostenible y a la vanguardia de la tecnología a través del desarrollo de una plataforma de colaboración interna.

Así pues, la nueva plataforma va a permitir gestionar y compartir el conocimiento e información, optimizar la eficiencia y procesos de ventas... de los más de 5.000 usuarios del Grupo, que se encuentran distribuidos en las plantas con las que el grupo cuenta a lo largo y ancho de toda la geografía mundial. Por tanto, es un proyecto pionero a nivel mundial por su gran alcance en la Corporación.

Nuevas tecnologías de transformación de chapas de acero (Gonvarri Burgos)

La necesidad del sector de la automoción para disminuir el consumo energético y las emisiones de CO₂ asociadas al mismo está llevando a la búsqueda de nuevos materiales más ligeros y al desarrollo de nuevas geometrías que ofrecen unos mayores ratios resistencia/peso.

La búsqueda de materiales más ligeros está generando un desplazamiento progresivo de la demanda de piezas que eran fabricadas en aceros convencionales hacia aceros de alto límite elástico e incluso hacia aluminio y sus aleaciones.

Por otro lado, en el caso de la “Chapa Z” (empleada en la carrocería del vehículo) los requerimientos que los OEMs exigen a nivel de calidad superficial son cada día mayores ya que el mercado exige un acabado final impecable en el vehículo final que es transmitida a lo largo de la cadena de valor llegando hasta GSS.

Estos cambios, aunque favorecedores para cuestiones relacionadas con la reducción del peso y del consumo de combustible, pueden generar nuevas problemáticas en diferentes procesos ya que aumenta la exigencia en cuanto a corte y transformación, y los medios tecnológicos no están adecuados a los nuevos materiales.

Otro aspecto a tener en cuenta es la creciente importancia de los criterios ambientales en el sector del automóvil. De forma particular, el principal residuo generado por Gonvarri Burgos corresponde a planchas de acero procedentes de chapa sobrante en los laterales de las bobinas en cortes longitudinales, recortes de siluetas y chapas y principalmente cuando se trabaja con aceros de alto límite elástico y de “Chapa Z”.

Finalmente, los aspectos fundamentales que afectan al acabado superficial de la chapa y a la transformación de aceros de alto límite elástico y la sostenibilidad de la actividad son múltiples y se ven influidos por la práctica totalidad de los procesos de la planta desde el decapado hasta el embalaje y de ahí el origen de este proyecto y la necesidad de desarrollar nuevas tecnologías de transformación de acero capaces de trabajar con aceros de alto límite elástico y alcanzar las prestaciones de exigidas para la chapa Z de automóvil de forma sostenible, eficiente y segura.

Nuevo sistema avanzado de prensado mixto para piezas de aluminio y acero (Gonvauto Barcelona)

El presente proyecto se encuentra relacionado con los procesos productivos de corte y apilado de chapas para la industria del automóvil y de su limitación actual para procesar láminas de distintos materiales a través de una única línea de producción, según la actual demanda del sector.

El objetivo principal del proyecto fue desarrollar una novedosa línea mixta y flexible de corte y apilado de piezas de chapa de acero y aluminio para su aplicación en el sector de la automoción en general. Este tipo de línea no existe a nivel mundial siendo un desarrollo único y a medida según las necesidades de Gonvauto. A través de esta nueva línea se capacitará a Gonvauto para trabajar con aluminio, no siendo un material de trabajo actual por ninguna empresa del Grupo.



Barreras mixtas con sistema de protección para motociclistas y barreras de seguridad anclada a losa (Hiasa)

Dentro de su línea de seguridad vial, Hiasa plantó este proyecto con el que pretendió dar solución a dos problemáticas existentes en la actualidad:

- Los graves riesgos a los que se enfrentan los motociclistas implicados en un accidente, principalmente en zonas de montaña.
- El anclaje de barreras de contención en zonas donde los postes de sustentación no puedan ser hincados.

Para dar solución a estas dos problemáticas, Hiasa plantea desarrollar dos sistemas de contención:

- Una barrera de seguridad mixta de madera y acero, que incluye un nuevo sistema de protección para motociclistas, para instalación en cualquier tipo de vía, incluidas vías de montaña o entornos naturales.
- Una barrera de seguridad metálica con nivel de contención $\Pi 2$, cuyo anclaje será en losa de hormigón.

El presente proyecto tuvo como objetivo principal desarrollar dos sistemas de contención, por una parte un nuevo sistema de contención capaz de incrementar la protección y seguridad de los motociclistas en cualquier tipo de vía, incluidas las carreteras de montaña o entornos naturales, y por otra, desarrolló un nuevo tipo de anclaje para barrera metálica en losa de hormigón, capaz de dar solución a los problemas de hincado de este tipo de sistemas.

Nuevas tecnologías de robotización de soldadura de torquetubo para concentradores solares (Hiasa)

El objetivo general de este proyecto fue desarrollar nuevas tecnologías de robotización de soldadura de torquetubo para concentradores solares para alcanzar la automatización total del proceso incrementar la precisión, robustez, velocidad y sostenibilidad del mismo.

De esta forma se obtendrá un proceso 100% automatizado que garantice la calidad de las soldaduras y del torquetubo eliminando la variabilidad asociada a los procesos de soldadura manual e incrementando la competitividad del proceso de forma tan significativa que supone un salto tecnológico sin precedentes en el ámbito de las tecnologías para la obtención de torquetubo para concentradores solares.

A pesar de los esfuerzos realizados y de la disposición de todos los medios requeridos, Hiasa y ABB no han conseguido alcanzar plenamente los objetivos del proyecto en cuanto a la automatización total del proyecto.

Proyectos certificados como "Investigación y desarrollo" en 2013 por un organismo acreditado

Nuevas tecnologías de apilado magnético de chapa de acero (Gonvarri Barcelona)

El presente proyecto se encuentra relacionado con los sistemas actuales de apilado y de su problemática en conseguir un apilado múltiple (hasta 3 o más piezas) en varias pilas a la vez y en el mismo pallet o estación, de manera compacta, con una separación mínima entre pilas (o paquetes) de 40 mm; según la actual demanda de sectores como la automoción, electrodomésticos, seguridad vial e industria.

En este tipo de sectores, el espacio es un problema fundamental, sobre todo en aquellos que necesitan almacenar gran cantidad de carga diariamente. Como el coste de las naves industriales y de transporte es bastante elevado, las empresas intentan almacenar su carga, y aprovechar el espacio, de la mejor manera posible, y minimizar stocks por métodos justo a tiempo (Just in Time, JIT).

La forma más rentable y simple de optimizar el espacio, es apilando el máximo número de pilas por pallet, reduciendo el espacio entre pilas al mínimo admisible. En este sentido, como la mayor demanda de chapas de acero tiene un tamaño inferior a 950 mm, se requiere el apilado de 3 o más pilas por pallet.

Nuevo sistema de contención de vehículos mediante barrera metálica trionda H2 (Hiasa).

Dentro de su línea de seguridad vial Hiasa plantea un proyecto de desarrollo de un nuevo sistema de contención de vehículos mediante barrera metálica.

En este ámbito, Hiasa detectó la necesidad de reducir la siniestralidad entre los usuarios de vías de circulación en general y en particular camiones y autocares. Así como la necesidad de equipar las vías con sistemas de alta contención específicos para los vehículos citados, resistentes, seguros, a la par que de dimensiones reducidas y de fácil montaje y por tanto más competitivos.

Otras iniciativas

- Participación en la celebración de la **2ª edición de Innovacarretera 2013**, una Feria de Demostración Tecnológica del Sector de las Infraestructuras Viarias.

GSS Península Ibérica demostró la importancia de realizar ensayos de impacto con unas garantías concretas de seguridad, trasladables a nuestras carreteras. El ensayo de choque que llevaron a cabo fue el TB51 según norma europea EN 1317.

- Premio a la innovación.** La Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación del Mi-

nisterio de Economía y Competitividad, ha concedido una ayuda financiera a Hiasa, para el Proyecto "Integración de sistemas de contención estéticas y de seguros en puentes del entorno urbano" en el período 2012 – 2014.

El proyecto fue presentado por el Departamento de Seguridad Vial en cooperación con la Fundación Investigación y Desarrollo en Automoción (CIDAUT). Se prevé que este proyecto tendrá un impacto importante en la mejora de las infraestructuras de uso colectivo a nivel nacional e internacional, en particular, en las infraestructuras del transporte.

Best Practice

SPG, El Camino a la Excelencia

El Sistema de Producción Gonvarri (SPG) es un sistema de mejora continua integral, basado en el Lean Manufacturing y en la filosofía Kaizen.

Creado en el año 2008, el SPG aporta un método estructurado basado en la mejora continua que permite alcanzar los objetivos planteados y organizar nuestra compañía creando valor para los clientes, empleados y accionistas.

El SPG incluye herramientas y técnicas específicamente diseñadas para contribuir al progreso de cada empleado así como al éxito del Grupo. Además, sobre este método hemos formado nuestra propia filosofía y cultura de trabajo.

¿Por qué implantar el SPG?

Este sistema contribuye a alcanzar nuestros objetivos, a mejorar nuestra competitividad y a que la mejora del proceso productivo sea continua e ilimitada.

El SPG busca eliminar las ineficiencias operativas (defectos, sobreproducción, movimientos inútiles, procesos innecesarios etc.) a través de una serie de mejoras técnicas que llevan a la excelencia mediante:

- Mejora de la seguridad.
- Refuerzo de la calidad.
- Aumento de la productividad, respondiendo a costes y plazos.

- Desarrollo de la comunicación y la cooperación.
- Garantía de la participación de todos tanto en planta como en oficina.

Funcionamiento del SPG

El SPG se inicia en la planta, porque es dónde la aplicación de sus principios básicos es más visible. Su funcionamiento está centrado en la innovación, las mejoras y el mantenimiento de los estándares. Más adelante se extenderá al resto de departamentos.

Todas las personas participan y apoyan la implantación de cada una de las herramientas SPG, potenciando y acelerando la consolidación del sistema como paso previo al alcance de la Excelencia.

En 2013 se realizaron: 315 Talleres , 85 Grupos para resolución de incidencias, 1.686 Sugerencias de mejora , 8.010 horas-hombre en actividades SPG (talleres o capacitación).



Nuestros clientes

Diseñando soluciones conjuntas

Mantenemos una relación muy estrecha con nuestros clientes para poder desarrollar un servicio que responda con exactitud y flexibilidad a sus necesidades.

En la mayoría de los casos, realizamos visitas a sus instalaciones, desplazamos personal propio a las mismas, y mantenemos reuniones periódicas enfocadas a innovar y mejorar nuestros procesos y adaptarlos a sus requerimientos, manteniendo un alto estándar de calidad y seguridad.

La satisfacción del cliente, una prioridad

Creemos que es fundamental responder a las solicitudes de nuestros clientes ofreciendo un servicio eficiente, con nuestro alto estándar en calidad, eficiencia, flexibilidad y capacidad de respuesta para cumplir con los plazos establecidos.

Todas nuestras plantas disponen de sistema de gestión de la calidad específicos certificado bajo la norma ISO/TS 16949 y/o ISO 9001, que recogen nuestra metodología para recibir, analizar y dar respuesta a todas las incidencias y reclamaciones de nuestros clientes, a través del departamento de calidad.

Cuando se produce una incidencia, se establece un periodo, para el proceso de toma de decisiones, su resolución y para medir la efectividad de las acciones tomadas.

Anualmente, cada planta realiza una encuesta de satisfacción a sus clientes para conocer su grado de conformidad con el servicio prestado así como conocer sus sugerencias y expectativas para mejorar nuestro servicio.

Como apoyo y para completar estos procesos, periódicamente se hace el seguimiento de los indicadores relativos al cumplimiento del plan de entregas, reclamaciones, devoluciones, material rechazado y /o paradas a cliente.

Entre otros medios, con la información resultante de ambos procesos, se establecen los planes y programas anuales de mejora continua.

Best Practice

Día del cliente

El 1 de octubre de 2013 se celebró el **día del cliente en Gonvarri Portugal** con el objetivo de dedicar toda la jornada a nuestros clientes en el mercado Portugués y con ello, reforzar alianzas.

El evento contó con la presencia de 21 invitados que representan el 70% del volumen de ventas de nuestra planta portuguesa y se desarrollaron diversas charlas y demostraciones destacando, entre otros, los aspectos relacionados con nuestra flexibilidad y capacidad de adaptación.

Este día sólo fue posible porque somos un equipo fuerte, comprometido y orgulloso de ser el centro de servicios líder en el mercado portugués, lo que hemos querido compartir con nuestros clientes.



Compromiso con nuestros clientes

Ferrodisa realiza visitas anuales a sus principales clientes.

En 2013, como forma de involucrar a nuestro personal realizó dos visitas a clientes importantes. El objetivo es que los trabajadores se involucren, se sientan parte de la organización, y con ello, satisfagan las necesidades de los usuarios ayudándoles a resolver sus dudas.

Si juntamos ambos ingredientes podemos lograr la mezcla perfecta en nuestra compañía: Una **'adored company'** para nuestro equipo y una **'love mark'** para nuestros clientes.



Nuestros proveedores

En Gonvarri Steel Services el proceso de compras, la contratación de servicios externos, y la correspondiente homologación y gestión de proveedores se realiza, dependiendo de su naturaleza, a nivel central por parte del departamento de compras corporativo o, directamente desde las plantas como compras locales.

Proveedores y compras centrales

El acero es la materia prima más utilizada en todas nuestras instalaciones y el uso del aluminio se está incrementando paulatinamente. En ambos casos, estas compras están centralizadas en el departamento corporativo de compras, gestionado coordinadamente con las plantas.

En este proceso nos adecuamos a los requisitos de nuestros clientes, siempre manteniendo estándares de calidad muy elevados.

Es necesario destacar que algunos clientes, especialmente relacionados con el sector automotriz, establecen directamente los proveedores con los que debemos tramitar las compras. En estos casos, estos proveedores han sido previamente homologados por el cliente.

Portal de compras

Las compras más importantes por su importe económico se realizan a través del Portal de Proveedores, disponible en nuestra página web.

Cada proveedor dispone de una clave de acceso y una contraseña con la que accede a un espacio privado. En el momento de formalizar el contrato, todos los proveedores aceptan un compromiso de cumplimiento de las condiciones corporativas.

En el Portal de Proveedores está disponible el Código Ético y de Conducta de Gonvarri Steel Services. En 2014, está previsto incluir la aceptación y el compromiso de cumplimiento del mismo por parte de nuestros proveedores, como requisito de contratación.

Proveedores y compras locales

Las compras locales no siderúrgicas se realizan de forma independiente por cada instalación. Y aunque no se sigue el mismo criterio de homologación, el proceso de selección y evaluación de proveedores y contratistas se efectúa siempre con imparcialidad, rigor y objetividad.

Evaluamos y seleccionamos a los proveedores en función de su capacidad de suministrar productos conformes con nuestros requisitos (competitividad de precios, tiempo de respuesta, calidad, etc.). Los criterios de homologación de proveedores incorporan y requieren la información sobre distintos aspectos, ponderando cada uno de ellos en función de su relevancia.



Respecto a los criterios de selección relacionados con sostenibilidad, el 100% de los proveedores relevantes deben cumplir con los requisitos de homologación relativos a calidad, seguridad y salud y medio ambiente, y se valora como aspecto positivo la disponibilidad de las certificaciones (ISO/TS 16494 y/o ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001). Indicar que algunos proveedores no están integrados en el proceso de homologación, por el bajo riesgo de su actividad.

Los requisitos exigibles se recogen en los respectivos procedimientos de homologación de empresas externas como parte del "Acuerdo de coordinación".

Otros requisitos adicionales

Estamos en proceso de difusión del Código Ético y de Conducta entre nuestros principales proveedores locales. Esperamos que con su aceptación se comprometan a desarrollar un comportamiento ético y transparente, a cumplir con la legislación aplicable; a adoptar prácticas adecuadas para garantizar un entorno de trabajo seguro; y a respetar de los derechos humanos y el medio ambiente.

Durante el ejercicio 2014 esta práctica será difundida en todos nuestras instalaciones de forma ordenada e incorporada a nuestros requisitos de selección y homologación de proveedores.

Las condiciones de pago con entidades proveedoras y subcontratas, están adecuadamente definidas y recogidas por escrito en base a criterios prefijados. Estos criterios son controlados y revisados periódicamente, tanto para compras locales, como centrales y cumplimos con las condiciones de pago acordadas con todas las entidades proveedoras y subcontratistas.

Para calcular el porcentaje de proveedores locales, hemos considerado todos aquellos cuya sede social u oficina comercial se sitúa en el país de referencia.

Considerando este criterio, el 99% de nuestros proveedores son de España y/o Portugal. En general los únicos proveedores que no cumplen este requisito son los proveedores de maquinaria, y los de equipos y de material siderúrgico.

Subcontratas

Respecto a las empresas externas que realizan trabajos en nuestras instalaciones, éstas deben cumplir con nuestros "Procedimientos de Coordinación de Actividades Empresariales" para asegurar que sus empleados trabajan en condiciones óptimas de seguridad y salud y no comprometen las de nuestros profesionales.

En 2013, se contó con los servicios de una media de 44 personas subcontratadas y 76 personas de empresas de trabajo temporal al mes.



Best Practice

Modelo Operativo Transversal (MOT)

Gonvarri Steel Services está en continuo crecimiento, incorporando nuevas compañías en distintos países, lo que requiere unificar y mejorar nuestros procesos y procedimientos.

El objetivo del MOT es mejorar el sistema actual de compras y aprovisionamientos a través de datos de previsiones de venta actualizados, fiables y consistentes y con ello:

- Asegura compras eficientes y aprovisionamientos precisos.
- Reduce y evita costes financieros por exceso o rotura de stock.
- Garantiza los precios actualizados y compartidos..
- Registra la actividad comercial que se produce, tanto peticiones de oferta como de las previsiones de compra de los clientes.

Para su desarrollo, describe las actividades que llevan a cabo los departamentos comerciales y con ello, garantizan el adecuado seguimiento, control y actualización de las previsiones de consumo para las referencias de cada cliente en los periodos establecidos.

Durante el ejercicio 2013 MOT se implantó en Gonvarri Iberia y se hará extensivo al resto de sociedades en próximos ejercicios.

MOT se divide en los siguientes procesos principales:

1 Previsión y gestión del aprovisionamiento

El objetivo es garantizar el aprovisionamiento a través de datos de ventas fiables y consistentes, para lo cual revisamos los aspectos relacionados con:

- Los datos de consumo de clientes actualizados en base a nuestro conocimiento y experiencia, considerando coyuntura actual de mercado.

- Las reuniones, reportes y mejora del proceso de comunicación entre todos los entes implicados, con ello optimizamos el análisis y aprendizaje conjunto en las desviaciones detectadas, las acciones correctoras previstas, el stock y el seguimiento del presupuesto.

2 Actualización de precios

Debido a que los precios de venta están directamente relacionados con el precio de la materia prima en el periodo en el que se prevé la operación, se realiza una actualización frecuente de los precios de venta en el sistema, que es consultada y actualizada en las distintas ofertas.



Seguridad y Salud laboral



OHSAS 18001

89% de nuestros centros certificados



0 accidentes graves



Formación

7.210 horas

Empleados



1.188 empleados

92% hombres, 8% mujeres



Contrato indefinido

96% de la plantilla



Formación

33.317 horas totales



Seguridad y salud



Desarrollo del talento

Eje 4: Seguridad y salud: objetivos globales (2013-2015)

Extensión de indicadores de SyS (índices) y seguimiento y medición de inversiones en la materia.

Formación y comunicación

- Mejora de la cualificación de los empleados de mano de obra directa y actualizar su entrenamiento al menos una vez cada 3 años y promover, concienciar sobre las acciones en materia de H&S en las plantas y organizar reuniones anuales de los gerentes y los coordinadores de planta sobre los puntos más relevantes en H&S.

Desarrollo de prácticas de Lock Out - Tag Out (LOTO) en tareas de mantenimiento.

- Identificación de actividades que requieren interacción con elementos y la **implantación de dispositivos** Hombre Muerto para la realización de este tipo de actividades.

Eliminar el peligro de los trabajos en altura e insonorizar equipos hidráulicos.

Adecuación a Especificaciones Técnicas para:

- Asegurar un cierre efectivo del 100% de las líneas de producción.
- Señalización de seguridad en las zonas de trabajo.
- Mejoras en el almacenamiento de bobinas.

Eje 3: Orgullo de pertenencia, retención del talento, no discriminación

GSS Península Ibérica

- 2013-2015. Implantar sistema de Dirección por objetivos (DPO), en dos fases:
 - 2012-2013: Dirección y gerencia (completada).
 - 2014-2015: Personal oficinas (en proceso).

Gonvarri Tarragona

- 2013-2015. Reducir el absentismo en un 0,5% respecto a 2012 (en proceso).

Ferrodisa

- 2013-2014. Realización de actividades outdoor training e incrementar las horas de formación para mejorar la empleabilidad (en proceso).

4. People

4.1 Seguridad y Salud laboral

La seguridad y salud. Nuestra prioridad

Best practice: Mejoras en la señalización de seguridad y salud

Nuestro compromiso con la prevención. Un Paso Adelante

Comunicación y formación

Seguimiento y medición

Indicadores de seguridad y salud

Distinciones y premios

4.2 Nuestro compromiso con las personas

Nuestros profesionales

Formación continua y desarrollo de carrera

Best practice: GSS en la feria del empleo del IE

Prácticas relacionadas con el empleo

Best practice: Plan de igualdad en Ferrodisa

Best practice: Gonvauto Navarra: conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Beneficios sociales



4.1 Seguridad y salud laboral

La seguridad y salud. Nuestra prioridad

Nuestra seguridad es un objetivo prioritario y estratégico en Gonvarri Steel Services.

Somos conscientes, conocemos y analizamos los riesgos derivados de nuestra actividad y ponemos las medidas correctoras necesarias, para eliminarlos o mitigarlos en la medida de lo posible.

En nuestras plantas, todos los trabajadores deben realizar el máximo esfuerzo por desarrollar y promover comportamientos seguros, y por lograr un entorno de trabajo saludable, con equipamientos y condiciones de trabajo adecuadas. Dentro del plan estratégico de GSS, se desarrolla el plan de seguridad y salud. Con 16 acciones definidas y aplicables a nuestras instalaciones, sobre las cuales se realiza un seguimiento mensual.

Éstos incluyen las necesidades de inversión de cada planta, para su traslado y aprobación por parte del CEO.

Con el fin de integrar la seguridad en todas nuestras decisiones, el seguimiento de los planes y programas de seguridad y salud depende directamente de la Dirección de cada planta.

Organización y estructura preventiva

Nuestro modelo se basa en la Prevención Integrada de acuerdo a la Política de seguridad y salud definida tanto a nivel de planta, como a nivel corporativo por el CEO de GSS.

Las responsabilidades y funciones están documentadas en los procesos técnicos, en la organización del trabajo, y en toda la línea jerárquica de la empresa, considerando siempre en nuestra toma de decisiones la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Las labores de vigilancia y control de la salud relativos a la exposición de los trabajadores a los riesgos en sus respectivos puestos de trabajo, están externalizados con los servicios médicos en los distintos países en los que operamos. Todos ellos están adecuadamente

acreditados para desarrollar esta actividad, conforme establece la legislación local.

Nuestras fábricas disponen de trabajadores designados para seguridad y salud, con formación superior al respecto. En función del tamaño y necesidades de las fábricas, hay dos modalidades.

- **Responsables con exclusividad para las labores de seguridad y salud laboral.** Esta modalidad se desarrolla en nuestras instalaciones de: Gonvarri Burgos, Gonvarri y Gonvauto Barcelona, Ferrodisa, Hiasa y Gonvarri Portugal.
- **Responsables que comparten esta actividad con otras en materia de RRHH y/o Medio Ambiente.** Esta modalidad se desarrolla en nuestras instalaciones de: Gonvauto Navarra, Gonvarri Tarragona y Gonvauto Galicia.

Nuestra Política en seguridad y salud

Desde diciembre del 2007 hemos desarrollado, comunicado e implantado una Política de seguridad y salud laboral, aplicable a todas nuestras instalaciones y de obligado cumplimiento.

La Política destaca el principio de integración de la prevención para todos los miembros de la línea de mando, y exige el cumplimiento de todas las normas de seguridad en cualquier actividad que se realice o supervise.

Es aplicable tanto a nuestros equipos, como a otras empresas o subcontratas que desarrollan su actividad en nuestras instalaciones.



Política de seguridad y salud

La Dirección de Gonvarri Steel Industries entiende que la prevención de los riesgos asociados a sus actividades es un objetivo prioritario y estratégico en la gestión de sus empresas, por lo que sus integrantes deben prestar el máximo esfuerzo en desarrollar y promover comportamientos seguros y en lograr un entorno de trabajo saludable y unos equipamientos y líneas de producción seguros para todos los que prestan sus servicios en nuestras plantas.

A fin de dirigir la actuación del personal con responsabilidades en sus plantas, se declara esta Política basada en los siguientes principios:

- La seguridad debe ser gestionada eficazmente con el mismo rigor profesional que cualquier otra de las áreas clave de gestión, implantando sistemas de gestión acordes con el principio de integración preventiva.
 - Los miembros de la línea de mando deben considerar la prevención en todas las actividades que realicen u ordenen, así como en cualquier decisión que adopten.
 - La supervisión por parte de los mandos de las actividades realizadas por los trabajadores a su cargo incluirá aspectos relativos a la seguridad.
 - Cada trabajador del Grupo debe tener en cuenta entre las normas de conducta que se le exigen el cumplimiento de las normas de seguridad y el comportamiento y actitud diligente y seguro en su actividad.
- Se promoverán acciones para que los trabajadores externos que realicen actividades en nuestras plantas trabajen con el mismo nivel de seguridad y compromiso con estos principios que los propios.
 - La formación preventiva debe formar parte del adiestramiento profesional de cada empleado, garantizando que se perciba la seguridad como parte integrante de las responsabilidades exigidas.
 - Se establecerán sistemas para la continua identificación de riesgos, principalmente en la fase de concepción de cada nuevo proceso, puesto o línea de producción, en aras de adoptar medidas de control activo en el origen de los mismos.
 - Las Direcciones de las plantas aprobarán y efectuarán el seguimiento de programas que permitan, no solamente el cumplimiento formal de la legislación preventiva, sino la mejora continua en sus actuaciones en nuestro camino hacia la meta de cero lesiones y daños a la salud.

Esta Política debe ser convenientemente difundida y conocida por todos los empleados del Grupo y hacerse efectiva por los responsables las plantas.



Jon Riberas Mera

Presidente & CEO Gonvarri Steel Industries



Nuestros sistemas de gestión

Nuestras instalaciones disponen de sistemas de gestión de seguridad y salud laboral bajo la norma OHSAS 18001, desarrollados, implantados y certificados por un organismo acreditado en todas nuestras instalaciones, a excepción de Hiasa.

Hiasa, tiene desarrollada e implantada la Política y los procedimientos derivados de la norma de referencia, realiza las correspondientes auditorías, pero está pendiente de finalizar el proceso de adecuación de maquinaria para su certificación.

Asimismo, todas nuestras instalaciones tienen analizados los riesgos y definidos los planes de emergencia/ adecuación acordes con su actividad, sus dimensiones y su entorno.

Anualmente realizamos simulacros de emergencia, que pueden ser totales o parciales y están relacionados con diversos aspectos de riesgo, como por ejemplo incendios, derrames, huracanes, etc.

Reglas de Oro de seguridad

Bajo la convicción de que “todos los accidentes son evitables”, en las plantas de Gonvarri Steel Services trabajamos desde distintos aspectos para su prevención.

No se admitirán en modo alguno, comportamientos inseguros que puedan tener consecuencias sobre la seguridad propia o de los compañeros, debiéndose respetar escrupulosamente las instrucciones expresadas por la empresa.

En las Reglas de Oro se han establecido **10 hitos básicos**, cuya difusión y cumplimiento son obligatorios en todas nuestras instalaciones:



Best Practice

Mejoras en la señalización de seguridad y salud

A lo largo de estos últimos meses la planta de **Gonvauto Galicia** ha mejorado notablemente la señalización de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Estas mejoras se han realizado para adaptar la planta a lo establecido en la nueva **"Especificación Técnica Corporativa de señalización de seguridad y salud en los lugares de trabajo"**, que regula el estado, la dotación, el contenido y la cobertura de esta señalización conforme a los riesgos y medidas preventivas a considerar en las actividades, instalaciones y peligros de nuestras fábricas.

La Especificación tiene carácter vinculante y formará parte de los aspectos a verificar en futuras auditorías corporativas.



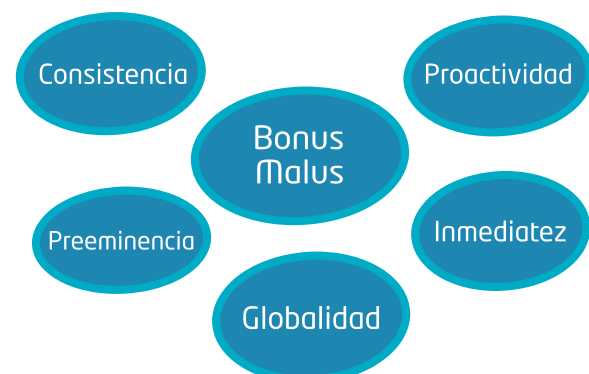
Nuestro compromiso con la prevención. Un Paso Adelante

En 2007 se realizó un **Diagnóstico Global** sobre la situación de los indicadores de seguridad y salud.

Dentro de los aspectos de mejora identificados, se detectó la necesidad de crear una cultura de concienciación y prevención integrada que considerase la seguridad como un requisito ineludible, y que contribuyese a evitar así los accidentes e incidentes surgidos por comportamientos incorrectos del personal.

Como respuesta a esta necesidad se definió para todos los centros productivos el programa "Un Paso Adelante", con una nueva **Política Corporativa de seguridad y salud** que, superando el cumplimiento de los requisitos legales, implica a todos los miembros de la organización independientemente de su nivel jerárquico y les exige el cumplimiento de todos los requisitos de seguridad y salud aplicables, de forma ineludible en cualquier actividad y decisión. Esta exigencia también se extiende a las empresas subcontratadas.

A través de "Un Paso Adelante", se coordina la seguridad de todos nuestros centros en la Península Ibérica bajo los principios siguientes:



Todas estas actuaciones contribuyen a mejorar la percepción de la seguridad y salud por parte de los trabajadores, tal y como se refleja en los resultados de las encuestas de clima laboral.

Comunicación y formación

Para asegurarnos que en nuestra compañía dispone- mos de entornos de trabajo seguros donde nuestros trabajadores adopten comportamientos responsables, potenciamos tres aspectos de "Un Paso Adelante": comunicación, formación y seguimiento de los indica- dores de seguridad y salud.

Comunicación

Mantenemos numerosas vías de comunicación en materia de seguridad y salud, por su importancia para todos, nuestros profesionales y subcontratas.

De forma generalizada, existe un flujo bidireccional de comunicación que permite tanto la información como la participación del todo el personal, el cual se coordina y gestiona directamente desde las plantas, a través de reuniones mensuales de seguridad y salud.

El máximo responsable es el Director de cada centro, lo que permite agilizar la burocracia y dar a cada proble- ma la importancia y el detalle que se merece de forma rápida y transparente.

Además de la comunicación directa, disponemos de otros cauces de comunicación que fomentan la consulta y la participación de los trabajadores. A continuación resumimos alguno de estos cauces:

Comités de seguridad y salud

En cada planta existen delegados de prevención que representan a todos los trabajadores a través del Comité de seguridad y salud.

Este comité se constituye a partes iguales por los delegados de prevención y por responsables de la dirección. Se reúne trimestralmente para tratar aspectos relacionados con la seguridad y salud de nuestros equipos y con la reducción/ mejora de todos los aspectos concernientes a los potenciales riesgos o accidentes laborales.

El 100% de la plantilla cuenta con un convenio negociado y puede ejercer su derecho a voto, estando representados por estos comités.

En la tabla adjunta se resume el número de delegados y miembros del Comité de seguridad y salud en cada planta.

Instalación	Delegados de prevención	Miembros del Comité
Gonvauto Barcelona	4	8
Gonvauto Galicia	2	4
Gonvauto Navarra	1	2
Gonvarri Barcelona	3	6
Gonvarri Burgos	3	6
Gonvarri Tarragona	3	6
Hiasa	3	6
Ferrodisa	3	6
Gonvarri Portugal	2	7
Total	24	51

Niveles de cobertura en acuerdos formales con sindicatos

En la siguiente tabla se resume el nivel de cobertura de los principales aspectos de seguridad y salud en acuer- dos formales con sindicatos.

Aspectos cubiertos*	Presencia
Equipos de Protección individual	75%
Comités conjuntos de seguridad y salud	100%
Participación de representantes de trabajadores en inspecciones, auditorías e investigaciones de accidentes	75%
Formación y educación	88%
Mecanismos de reclamación	88%
Derecho a rechazar el trabajo peligroso	75%
Inspecciones periódicas	75%
Acuerdos o estructuras para la resolu- ción de problemas	75%
Compromisos sobre los objetivos de re- sultados, o sobre el nivel de las prácticas a aplicar	88%

*No se incluye Gonvarri Portugal.

Comités mensuales de Dirección de seguridad

El Comité de Dirección de seguridad se configura como el comité de trabajo en el que mensualmente el Coordinador de prevención se reúne con la Dirección de la planta y los responsables de producción, mantenimiento, logística y RRHH para efectuar el seguimiento del estado de avance de los indicadores, actividades, acciones, accidentes e incidentes en materia de prevención, seguridad y salud.

Foro de seguridad y salud corporativo

En la intranet corporativa existe un foro (grupo) de "Seguridad y salud" en el que se puede encontrar toda la información corporativa de referencia (especificaciones técnicas, procedimientos, comunicaciones semanales de accidentes e incidentes a todos los Directores, etc.), así como participar en encuestas, publicación de noticias y novedades, y discusiones sobre asuntos relacionados.

Paneles de información sobre seguridad y salud

Son zonas establecidas en todas las fábricas, en las que se puede encontrar información de interés actualizada para su consulta, como por ejemplo:

- **Investigación de incidentes y accidentes:** para aportar todos los datos oportunos que han concurrido en su desenlace.
- **Involucración en el desarrollo y la revisión de las políticas, objetivos y programas** mediante su puesta en conocimiento a los órganos de representación.
- **Sugerencias de mejora** donde los empleados disponen de un espacio para que puedan realizar las pertinentes comunicaciones e ideas de mejora.

Asimismo, pueden efectuar consultas cuando haya cualquier cambio en las condiciones de sus puestos de trabajo que afecte o pueda afectar a su seguridad.

Reuniones participativas

Estas reuniones se realizan mensualmente con los grupos de trabajo. Se tratan de forma participativa los aspectos relativos a la seguridad y salud, recabándose sugerencias o aportaciones de los trabajadores respecto a su gestión en sus respectivos entornos de trabajo. Asimismo se realizan charlas al juicio de los turnos TOPS relativos a seguridad.

Otros

Finalmente, todos los empleados pueden colaborar en los distintos procesos desarrollados en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud a través de su participación en los distintos procesos de identificación de los peligros, evaluación de riesgos y elaboración de las instrucciones de seguridad.



Formación

Es un aspecto clave en materia de seguridad y evidencia el compromiso existente por parte de la empresa.

Consideramos que las acciones formativas permiten sensibilizar y concienciar a trabajadores y mandos intermedios en los aspectos relacionados con la seguridad laboral, y promover actitudes proactivas que beneficien a todo el colectivo.

En 2013 se han impartido 7.210 horas de formación en seguridad y salud. Esto supone un ratio de aproximadamente 6 horas por empleado.

Todo el personal dispone de la formación y cualificación teórica y práctica en métodos de trabajo seguros que forman parte inseparable de su adiestramiento y capacitación profesional, así como la percepción de la seguridad como parte integrante de las responsabilidades que se le exige e incluye conocimientos acerca del

sistema de gestión de seguridad y salud implantado en la empresa (Política, planes y procedimientos).

La capacitación del personal para desarrollar sus funciones, lleva aparejado un cierto nivel de formación acorde con su rango y proporcional a la responsabilidad que se les exige y que deben realizar.

Los trabajadores que van a ocupar puestos especiales (puente grúa, carretilla elevadora, trabajo en altura, con riesgo eléctrico, etc.) reciben formación específica adecuada a su desempeño y el riesgo asociado al mismo. Esta formación se va actualizando y ampliando según las necesidades detectadas. Previamente a la incorporación a un nuevo puesto o a una nueva posición, cada trabajador recibe la formación de seguridad y salud suficiente para poder trabajar de una forma cómoda y segura, conociendo sus responsabilidades y obligaciones.

Durante el ejercicio 2013 hemos desarrollado diversas jornadas relacionadas con seguridad y salud, tal y como se resume a continuación:

Campañas de concienciación

Jornada: Cómo evitar un accidente

En marzo tuvo lugar en **Gonvarri Tarragona**, una jornada relacionada con la conducción, bajo el título "**Cómo evitar un accidente**" a cargo de Mikel Bort, caporal de los Mossos d'Esquadra y autor del libro "Com evitar un accident de trànsit"; quien explicó nuestra responsabilidad al conducir un vehículo y lo rápido que puede llegar a suceder un accidente.

El objetivo fue concienciar sobre la responsabilidad que tenemos como conductores y las consecuencias derivadas de nuestro comportamiento, en especial relacionado con los accidentes de tráfico.

Jornada: Prevención de riesgos laborales

En **Gonvarri Tarragona** y **Gonvarri Burgos** celebraron una interesante jornada de sensibilización en materia de prevención riesgos laborales para difundir medidas preventivas que permitan aumentar la seguridad y evitar cualquier accidente laboral.

Esta jornada, celebrada en Tarragona bajo el lema "**Prevención con los cinco sentidos**" y en Burgos "**¿Te falta algún sentido?**", sirvió para que los asistentes se concienciaran más sobre la seguridad en su puesto de trabajo con el uso del sentido común.

La parte práctica de la formación acaparó la atención de los empleados, incidiendo en el buen uso de los equipos de protección individual. Por su novedoso planteamiento muy participativo, pusieron a prueba sus 5 sentidos in situ (olfato, gusto, tacto, vista y oído).



Jornada: No a los accidentes

En **Gonvauto Galicia, Gonvarri Tarragona, Gonvarri Burgos y Ferrodisa**, se ha realizado una campaña en forma de concurso cuyo objetivo es reducir el absentismo laboral y el número de accidentes laborales.

Cada vez que se alcanza un hito de días sin accidentes propios y ajenos, cada instalación decide el reconocimiento o premio a entregar en cada caso. El concurso finaliza cuando se produce un accidente con baja en la planta.

Esta campaña refuerza el espíritu en equipo y motiva a los trabajadores para prestar más atención a las medidas de seguridad que deben cumplir.

Algunos de los hitos más destacables alcanzados con esta campaña son los **541 días sin accidentes en la planta de Gonvauto Galicia, los 365 días sin accidentes en Gonvarri Tarragona planta, 465 días sin accidentes en Gonvarri Burgos y 300 días sin accidentes en Ferrodisa.**

"Ha sido un duro y constante trabajo de fondo que finalmente ha dado sus frutos. La concienciación de toda la plantilla, así como el trabajo en equipo y las mejoras en seguridad han hecho posible que hoy, estemos celebrando el cero accidentes en la planta de Gonvarri Burgos."

Arturo Sagredo Pampliega, Director de Gonvarri Burgos

"Hemos trabajado muy duro estos últimos años para integrar la cultura preventiva en el ADN de nuestra organización y para que todos y cada uno de sus miembros sientan la responsabilidad de trabajar con Seguridad y los beneficios que reporta el trabajo seguro. Tenemos mejores instalaciones, hemos optimizado nuestros procesos, minimizado nuestros incidentes de calidad, y todo esto no sería posible sin personas que han interiorizado que un elemento esencial para alcanzar el éxito es contar con la Seguridad en nuestro quehacer diario". Javier Izu, Director de Gonvauto Galicia

"Conseguir 365 días sin accidentes es el resultado de un trabajo en equipo y sin duda el reflejo de una cultura que tiene como premisa principal la prevención." Felipe Cuervo Martínez, Director y Rosa García Ribas Responsable de RR.HH. de Gonvarri Tarragona.



Campañas específicas en prevención de riesgos laborales

Formación en soldadura

En **Gonvarri Burgos** con el fin de capacitar al personal de mantenimiento y producción en la realización de pequeñas tareas de soldadura, se impartió un curso de soldadura aplicada (electrodo revestido y MIG).

La soldadura se utiliza generalmente en trabajos de reparación y mejora, y su técnica ha experimentado grandes avances que hacen que actualmente se emplee en todas las ramas del sector del metal.

Con este curso el personal de mantenimiento (electrónicos, electricistas, mecánicos) y el personal de fabricación (mantenimiento de troqueles, introducción del decapado, entre otros) han mejorado su capacitación para desarrollar las tareas de soldadura.



Jornadas dinámicas

Nuestras fábricas consideran que la realización de jornadas dinámicas que requieran la participación directa de nuestros empleados y, en algunos casos, de sus familias contribuye a reforzar el nuestro mensaje y con ello, nuestras actuaciones.

A continuación resumimos alguna de estas jornadas.

Actividades en familia

En **Gonvarri Tarragona**, el 19 de julio se celebró una divertida jornada que reunió a numerosas familias entorno a la carrera de karting.

Aprovechando la jornada, entregamos un reconocimiento a todos los participantes y el premio al concurso de dibujo infantil "¿Qué hace tu papá/mamá para evitar accidentes en el trabajo?"



Día de la Salud, Seguridad y Medio ambiente

En **Gonvarri Portugal** se realiza anualmente una jornada enfocada a la seguridad, salud y medio ambiente.

En la jornada se desarrollan diversas actividades mediante juegos, reuniones, finalizando con la comida de Navidad a la que están invitados todos los empleados y la entrega de premios a los tres mejores equipos.

Jornada: Interactuar, teatro de empresas

En **Gonvarri Barcelona** en colaboración con la empresa Interactuar realizó un taller para concienciar a los colaboradores de que "se puede producir de forma segura sin que la producción se vea afectada", siendo su prioridad la salud y bienestar de todos.

El teatro aplicado a la empresa como metodología permite recrear en vivo la realidad, se consigue la atención e identificación de todos los asistentes. El humor es el mejor vehículo para transmitir un mensaje de forma clara, directa y amena.



Seguimiento y medición

Para nosotros, poder comparar los indicadores de seguridad y salud es fundamental para potenciar la mejora continua y aprender de las experiencias de otras plantas.

A continuación resumimos los principales mecanismos de seguimiento y control.

Reportes mensuales

Con una periodicidad mensual, todas las instalaciones reportan sus indicadores de seguridad y salud laboral al responsable corporativo para su consolidación y con ello, disponer de información actualizada sobre su evolución.

Inspecciones

Disponemos de un procedimiento de inspecciones de seguridad mensuales. En ellas participa el Director y cada supervisor realiza una inspección de seguridad en todas las áreas bajo su responsabilidad, colaborando en la definición y ejecución de las acciones correctoras (las cuales se recogen en los planes de acción CPDA'S).

Esto nos permite seguir avanzando en nuestra política de seguridad y difundir estas acciones a todos los empleados a través del tablón de anuncios.

Auditorías internas

Los auditores corporativos de seguridad y salud realizan una auditoría anual en la que se evalúa la implantación y el cumplimiento del Plan de seguridad y salud, las sistemáticas, el estado de las instalaciones y las buenas prácticas definidas.

Los resultados de estas auditorías se publican en Leading the Change para facilitar el traslado del *know-how* a todos los centros.

Auditorías de certificación

Dentro de los requisitos de la norma OHSAS 18001 está la realización de auditorías externas anuales de seguimiento o cada tres años de renovación, con el fin de disponer del correspondiente certificado por parte de un organismo acreditado.

Asimismo en nuestras instalaciones en España se realizan las correspondientes auditorías reglamentarias conforme establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, a excepción de Hiasa que está en proceso de adecuación.

El resultado de las mismas, concluye que:

- Se evidencia la adecuada planificación establecida en base a la evaluación de los riesgos y cumple globalmente con las disposiciones normativas que en materia de prevención de riesgos laborales les son de aplicación.
- La organización preventiva establecida y la cualificación del técnico de prevención son adecuadas, se cuenta con procedimientos de actuación acordes y está integrada en todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- El equipo auditor manifiesta una opinión favorable sobre el nivel de integración del sistema preventivo de la empresa y sobre el grado de implantación, documentación y eficacia del mismo.

En ninguna instalación se han detectado no conformidades mayores.

Índices

Por parte de la dirección corporativa y en cada instalación se realiza el seguimiento mensual de "Índice de Frecuencia y gravedad".

Indicadores de seguridad y salud

Balance

En 2013 se han producido un total de 39 accidentes con baja, con un 97% de hombres, de los cuales 33 son empleados propios y 6 son de subcontratas. Esto supone un 5% menos que en 2012.

A continuación se resumen los accidentes consolidados en el ejercicio 2013:

	2012			
	Accidentes con baja		Accidentes sin baja	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Personal propio	35	2	132	2
Subcontratas/ETT*	5	0	12	0
Total	40	2	144	2

	2013			
	Accidentes con baja		Accidentes sin baja	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Personal propio	33	1	132	3
Subcontratas/ETT*	6	0	14	0
Total	39	1	146	3

*Se considera personal subcontratado al que realiza actividades consideradas como propias.

Cabe destacar que, al igual que en 2012, en 2013 no ha habido ningún accidente mortal. En 2013 hemos tenido una enfermedad profesional en un empleado de sexo masculino de Gonvauto Navarra.

En el mes de diciembre, Gonvarri Steel Services consiguió uno de los hitos más importantes y gratificantes desde que se tienen registros: **Primer mes sin accidentes con baja en todos los centros de servicio del acero de todo el mundo.**

Esta gran noticia es fruto del descenso paulatino de la accidentalidad desde que en el año 2007 se difundió la Política de seguridad y salud y que se configuró como una Declaración de Intenciones al respecto para el cambio cultural, potenciada a partir del Plan Global de seguridad y salud de 2011 "Un Paso Adelante" que se presentó a todos los Gerentes de las distintas plantas.

Accidentes

El número de accidentes con baja en cada instalación en 2013 se resume en la tabla adjunta:

Instalación	Propios		Subcontratas	
	H	M	H	M
Gonvauto Barcelona	4	0	1	0
Gonvauto Galicia	0	0	0	0
Gonvauto Navarra	3	0	0	0
Gonvarri Barcelona	6	0	2	0
Gonvarri Burgos	5	0	0	0
Gonvarri Tarragona	0	0	0	0
Hiasa	9	0	3	0
Ferrodisa	4	0	0	0
Gonvarri Portugal	2	1	0	0
Total	33	1	6	0

La media de accidentes con baja por empleado propio es de 0,03 para hombres y 0,01 para mujeres.

Cuando se produce un accidente, se siguen los mecanismos de comunicación formal establecidos reglamentariamente en cada país. En todos los casos, esta práctica cumple con la legislación vigente que sigue las recomendaciones de la OIT.

Internamente los indicadores y los partes de accidentes se comunican en la intranet corporativa a través del Grupo de seguridad y salud y a través del email a los responsables de cada instalación.

Días perdidos por accidente o enfermedad profesional

Instalación	Hombre	Mujer	Total
Gonvauto Barcelona	76	0	76
Gonvauto Galicia	0	0	0
Gonvauto Navarra	31	0	31
Gonvarri Barcelona	97	0	97
Gonvarri Burgos	46	0	46
Gonvarri Tarragona	0	0	0
Hiasa	400	0	400
Ferrodisa	115	0	115
Gonvarri Portugal	65	167	232
Total	830	167	997
Media por empleado	0,76	1,69	0,84

Días perdidos por absentismo

Instalación	Hombre	Mujer	Total
Gonvauto Barcelona	1.410	122	1.532
Gonvauto Galicia	297	61	358
Gonvauto Navarra	233	0	233
Gonvarri Barcelona	1.453	27	1.480
Gonvarri Burgos	1.176	31	1.207
Gonvarri Tarragona	498	6	504
Hiasa	2.828	9	2.837
Ferrodisa	875	65	940
Gonvarri Portugal	398	89	487
Total	9.168	410	9.578
Media por empleado	8,42	4,14	8,06

Distinciones y premios

A continuación resumimos las distinciones y premios que durante 2013 han recibido nuestras fábricas.

Gonvarri Tarragona fue premiada por su buena gestión en materia de prevención de riesgos laborales por Adecco.

Adecco, empresa líder en gestión de recursos humanos, fomenta e incentiva desde hace años la gestión de la prevención de riesgos laborales entre sus clientes, reconociendo a aquellos que impulsan en esta área más allá del simple cumplimiento de las normas.

Para valorarlo no sólo se analiza que se cumpla estrictamente la normativa de prevención de riesgos laborales, sino que hayan mostrado una apuesta clara por la prevención, tanto en su política, como en sus instalaciones y equipos, y que existan actividades de mejora continua. Además, es necesario que exista un compromiso por parte de todos los empleados y en todos los departamentos para adoptar proactivamente las medidas propuestas y una confianza en el cumplimiento de dicho compromiso.

Gonvarri Tarragona junto con el resto de empresas premiadas no sólo están por debajo de los ratios de siniestralidad de referencia de sus sectores, sino que han mejorado sus propias tasas de forma muy notable a lo largo de los últimos 5 años.

Gonvauto Navarra fue reconocida con el Sello Azul de Empresa Saludable otorgado por Mutua Navarra, el 17 de diciembre de 2013. Este reconocimiento cuenta con el apoyo de la Confederación de Empresarios de Navarra (CEÑ).

Es un galardón instaurado por Mutua Navarra para concienciar a empresas y trabajadores de que la máxima rentabilidad se consigue con empresas saludables y trabajadores felices que den el máximo en su trabajo.



**EMPRESA
SALUDABLE**

4.2 Nuestro compromiso con las personas

Nuestros profesionales

En GSS estamos comprometidos con nuestros profesionales, ya que son el motor de nuestro éxito y de ellos depende que nuestro crecimiento. Ofrecemos un entorno de trabajo estable, con posibilidades de promoción y movilidad, por nuestra presencia en numerosos países.

Elegimos a personas que se identifican con nuestra cultura y valores, que comprenden las expectativas de nuestros clientes, y que contribuyen con su trabajo al desarrollo y mejora de la compañía.

A 31 de diciembre de 2013 la **plantilla de GSS Península Ibérica** está compuesta por 1.188 profesionales, de los cuales 1.089 son hombres y 99 son mujeres, y cuya distribución se muestra en la tabla adjunta:

Instalación	Hombre	Mujer	Total
Gonvauto Barcelona	132	8	140
Gonvauto Galicia	44	14	58
Gonvauto Navarra	41	8	49
Gonvarri Barcelona	185	10	195
Gonvarri Burgos	198	9	207
Gonvarri Tarragona	41	4	45
Hiasa	254	15	269
Ferrodisa	139	13	152
Gonvarri Portugal	55	18	73
Total	1.089	99	1.188

Apostamos por la estabilidad laboral de nuestros empleados ya que, pese a la situación general de crisis en el sector y a las medidas encaminadas a mantener el empleo, confiamos en las relaciones a largo plazo y en la experiencia de nuestros profesionales, tal y como se evidencia en las contrataciones, donde el 96% de la plantilla dispone de contrato indefinido.

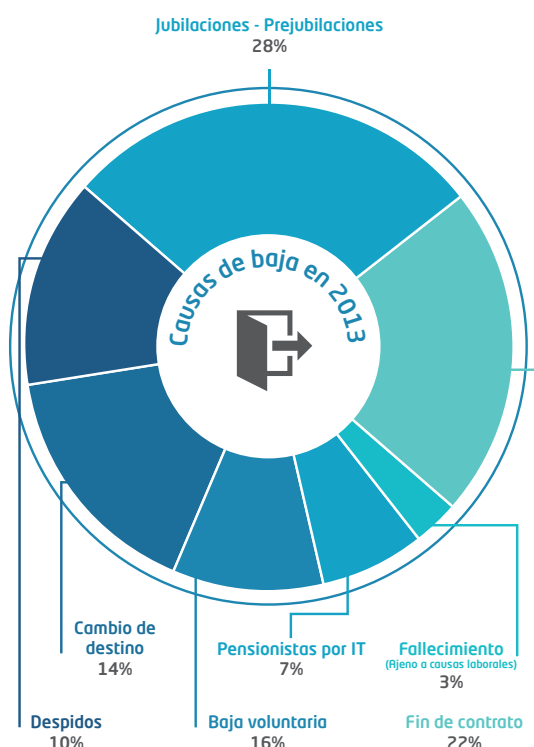
Nº de empleados según contrato

Tipo de contrato	Hombre	Mujer	Total
Indefinido	1.047	96	1.143
Temporal	42	3	45

En el ejercicio 2013 se produjeron un total de 24 contrataciones frente a 68 salidas o desplazamientos (63 hombres y 5 mujeres).

A continuación resumimos las diversas **causas de salida producidas en el ejercicio 2013**:

Causa	Hombre	Mujer
Despido	6	1
Jubilación y prejubilación	18	1
Fin de contrato	14	1
Fallecimiento (ajeno a causas laborales)	2	0
Pensionistas por incapacidad temporal	5	0
Destinado a corporativo/otra planta	7	2
Bajas voluntarias	11	0
Total	63	5



La distribución ha sido desigual, todas las prejubilaciones y finalizaciones de contrato se produjeron en Gonvarri Burgos, Hiasa y Ferrodisa, los traslados a otras plantas se dan principalmente en Gonvauto Galicia, Gonvarri Burgos e Hiasa y en menor medida en Gonvarri Tarragona y Gonvarri Portugal. El resto de motivos de salida de la empresa se distribuyen entre todas las instalaciones, excepto Gonvauto Navarra cuya plantilla no ha tenido ningún movimiento en 2013.

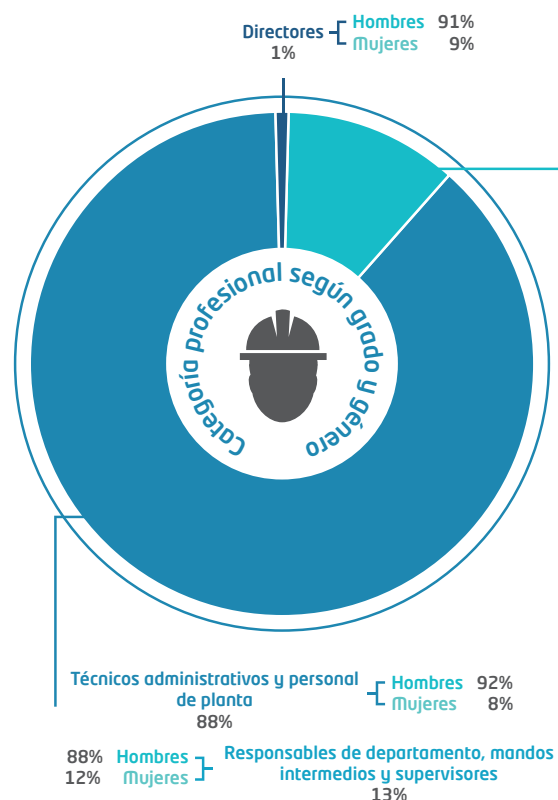
Respecto a las 24 contrataciones, seis fueron para cubrir bajas y finalizaron en el mismo ejercicio. Su distribución por planta ha sido una contratación en Ferrodisa y otra en Gonvarri Portugal, para cubrir dos bajas internas y cuatro contrataciones en Hiasa, para realizar obras puntuales.

El resto de nuevas contrataciones continúan en la compañía.

Respecto al tipo de empleo, según el nivel de responsabilidad asociado a cada cargo se han agrupado en **tres niveles o categorías profesionales**, tal y como se muestra en la tabla adjunta:

Categoría profesional	Hombre	Mujer
Directores	10	1
Responsables de departamento, mandos intermedios y supervisores	119	17
Técnicos administrativos y personal de planta	960	81
Total	1.089	99

Entorno al 86% de la plantilla tiene una edad media superior a los 36 años. Dentro de esta franja de edad, aproximadamente el 47% supera los 46 años.



En cuanto al tipo de empleo en nuestros centros, el 98% de los hombres y el 83% de las mujeres trabajan a jornada completa.

El 55% de los directores de planta tiene más de 45 años, el 36% entre 36 y 45 años, y un 9% entre 25 y 36 años.

En la tabla adjunta se muestra la distribución de la plantilla por edad y género:

Rango de edad	Hombre	Mujer	Total
Entre 18-25 años	8	0	8
Entre 26-35 años	128	26	154
Entre 36-45 años	484	57	541
Más de 46 años	469	16	485
Total	1.089	99	1.188

Consideramos que la experiencia y el conocimiento adquirido es un factor importante en la compañía.

Fomentamos la estabilidad en el empleo y el sentido de pertenencia a la organización, tal y como se observa en la escasa rotación de la plantilla que en 2013 es del 6%* y en la antigüedad de la misma, estando la mayoría del personal trabajando en nuestras instalaciones desde su puesta en marcha.

*Para esta tasa se ha tenido en cuenta el total de salidas de la compañía, con excepción de las personas destinadas a corporativo/ otra planta, por la plantilla total a 31 de diciembre de 2013.



Formación continua y desarrollo de carrera

Entendemos que las personas de mayor valor están dentro de la compañía. Trabajamos para mejorar su formación y cualificación y retener el talento, procurando siempre la promoción vinculada a los méritos, competencias y capacidades individuales, desde el proceso de selección hasta el final de la carrera profesional.

Nuevas incorporaciones

Buscamos que las nuevas incorporaciones se integren desde el primer día. Para que conozcan mejor la empresa reciben el Pack de Bienvenida "**Welcome Pack**", que contiene una serie de videos y cursos bajo el lema ¡haz tuya la compañía! cuyo objetivo es que la acogida sea más atractiva y dinámica.

Este pack nos ayuda a divulgar los mensajes y la información clave que todos deben conocer. Además permite a los nuevos integrantes del equipo adaptarse a su nuevo puesto de forma rápida y eficaz.

Promoción interna

Consideramos que una buena medida para captar y retener talento es poder demostrar a nuestros profesionales que sus puestos no son estáticos, y que pueden mejorar sus condiciones mediante el sistema de reclutamiento y promoción interna.

"**Job Posting**" es un proyecto desarrollado para incentivar el reclutamiento interno.

Cuando se necesita cubrir un puesto específico o constituir un equipo de arranque, la oferta de trabajo se publica internamente en el tablón de anuncios de cada planta y mediante el canal creado a tal efecto en la intranet corporativa.

La oferta de empleo únicamente se hace pública si al cabo de un tiempo, variable según la urgencia, ésta no queda cubierta internamente.

Formación

Más allá de nuestros resultados económicos, compartimos un mismo objetivo: la mejora continua.

Creemos que el camino para lograrlo es la formación, ya que contribuye al desarrollo personal de nuestros empleados y mejora su desempeño.

En el año 2013 se impartieron en total 33.317 horas de formación de seguridad y salud, idiomas, habilidades y competencias profesionales de las que se beneficiaron 1.120 personas.

En las siguientes tablas se detalla la distribución de la formación:

Horas de formación anuales por categoría profesional

Categoría profesional	Hombre	Mujer	Total
Directores - Gerentes	353	7	360
Responsables de departamento, mandos intermedios y supervisores	6.127	880	7.007
Técnicos administrativos y personal de planta	22.623	3.327	25.950
Total	29.103	4.214	33.317

GSS en la Feria de Empleo del Instituto de Empresa

El equipo de **Recursos Humanos de GSS** acudió a la feria anual de empleo del Instituto de Empresa dirigida a estudiantes de su centro de negocio. El objetivo de este foro es que los estudiantes de los últimos cursos del IE conozcan las posibilidades de empleo y prácticas en las empresas participantes en la Feria.

A este encuentro acuden las más prestigiosas empresas nacionales e Internacionales en busca del talento que ofrecen los alumnos del IE. Nuestro equipo tuvo la oportunidad de contactar con los alumnos de varios programas de máster en una amena jornada.



Número de empleados formados

Categoría profesional	Hombre	Mujer	Total
Directores - Gerentes	8	1	9
Responsables de departamento, mandos intermedios y supervisores	109	14	123
Técnicos administrativos y personal de planta	892	85	977
Total	1.009	100	1.109

Medimos la eficacia de la formación, ya que muchos de los cursos impartidos han contribuido, entre otros, en la mejora de ratios en producción, la mejora de resultados en las auditorias de los sistemas de gestión y en el incremento de ideas de mejora por parte de nuestros profesionales.

Asimismo, nuestras fábricas establecen iniciativas para ayudar y facilitar la formación de sus profesionales, como por ejemplo: en 2013 Gonvarri Portugal concedió un permiso con horas libres para cursar estudios y Ferrodisa ofrece programas de apoyo para empleados que ha sido despedidos, en los cuales han participado dos empleados.

Evaluación por objetivos

Estamos implantando de forma progresiva el sistema de evaluación por objetivos entre nuestros profesionales.

En este sistema, el responsable de cada empleado evalúa periódicamente y de forma cualitativa y cuantitativa el grado de eficacia con el que ha desarrollado las actividades y responsabilidades propias de su puesto de trabajo, además de sus competencias y dificultades tales como, la falta de entendimiento o la adecuación de la persona a una determinada actividad. Una vez analizados los resultados de estas valoraciones, se establecen medidas correctoras, mejorando la calidad del trabajo y la satisfacción del empleado. En 2013, 47 hombres y 12 mujeres (el 5% de la plantilla) forman parte de este programa. Está previsto que su alcance se amplíe en los próximos años.

Nuestros retos futuros

Durante el ejercicio 2013 hemos realizado un análisis para mejorar el conocimiento, formación y promoción de nuestros profesionales.

Como resultado de este análisis se han definido las siguientes iniciativas.

Leadership School

Creación de una Escuela de Gerentes enfocada al desarrollo y formación de competencias y capacidad de dirección para aquellos profesionales con mayor potencial para el desempeño de puestos de responsabilidad en el futuro. Se divide en cuatro perfiles diferentes:

- Mandos de nueva incorporación
- Responsables de equipos
- Mandos de mandos
- CEOs y Directores

Visual Map

Su función es mejorar el conocimiento y sentimiento de pertenencia de nuestros empleados mediante una representación gráfica del pasado, presente y futuro de nuestra compañía, dinámica y fácilmente entendible.

Escuela de supervisores

Su objetivo es conseguir la excelencia operativa, bajo el marco del SPG garantizando la implantación del rol del supervisor en la plantas.

Este proyecto se enmarca bajo el enfoque de gestión del cambio, impulsando la transformación de encargado a líder de equipo e identificando las habilidades de gestión de personas y equipos necesarias para desempeñar las tareas del supervisor, conforme al modelo de aprendizaje acorde con Leading The Change University.



Prácticas relacionadas con el empleo

Nuestros valores y principios establecen el compromiso de "el esfuerzo y la honestidad" de todos nuestros empleados, además creemos en el mérito personal y en la igualdad de oportunidades, tal y como recoge nuestro Código Ético y de Conducta.

En nuestros procesos de selección buscamos los mejores candidatos independientemente de su género, raza, o religión y fomentamos el empleo local.

Los criterios de selección se definen en base a méritos académicos y profesionales y a las necesidades de la compañía, dando siempre prioridad a la promoción interna para poder impulsar las carreras profesionales de las personas que ya forman parte de nuestro equipo.

Igualdad de oportunidades

El 8% de nuestra plantilla son mujeres, lo que evidencia que es un aspecto de mejora sobre el que debemos actuar.

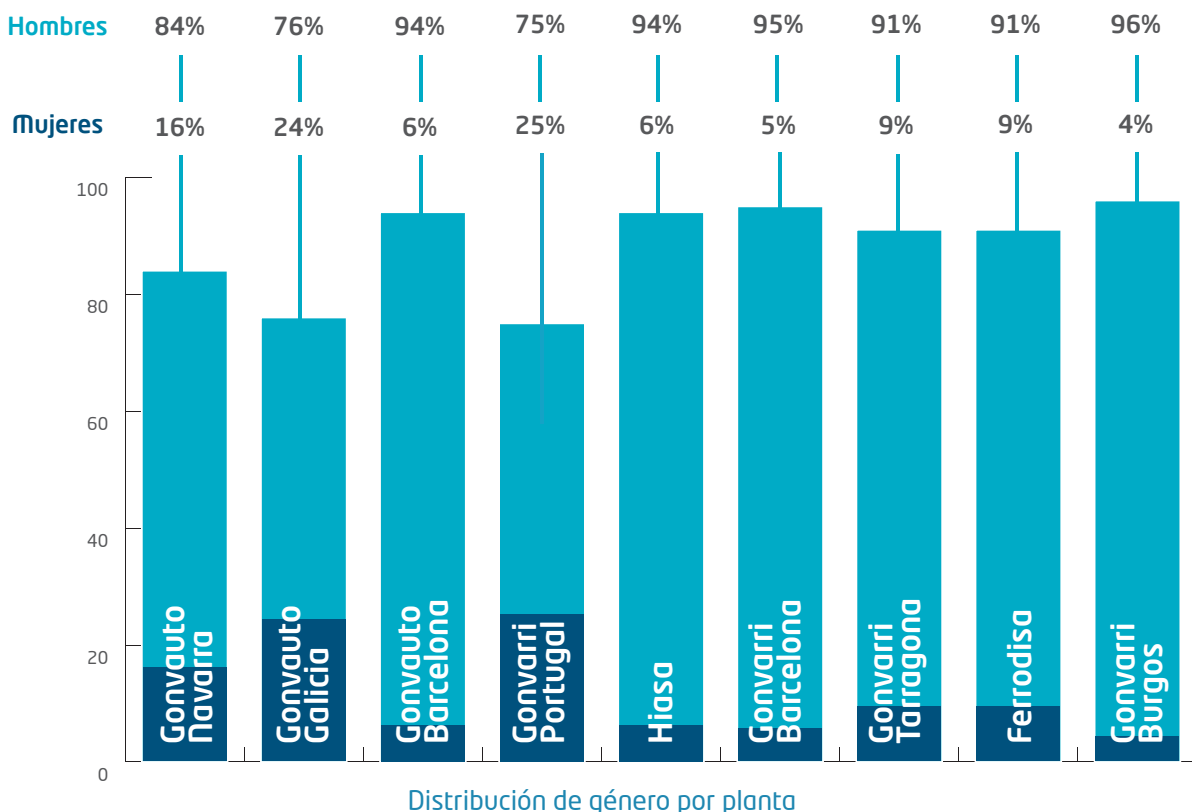
En el marco actual debido a la situación global de crisis, el número de contrataciones se ha reducido notablemente. Asimismo, la antigüedad media de la plantilla es alta, estando la mayor concentración de empleados en la franja de edad de más de 46 años, ya que en su mayoría trabajan en nuestras fábricas desde su inicio.



Hombres 92% Mujeres 8%

Cabe destacar las iniciativas de Gonvauto Navarra y Ferrodisa que han desarrollado Planes de Igualdad, a través de los cuales esperan mejorar estos ratios.

A continuación se muestra la distribución por género en cada una de nuestras plantas, en las que destacan Gonvarri Portugal y Gonvauto Galicia por tener el mayor porcentaje de mujeres.



Best Practice

Plan de igualdad en Ferrodisa

En 2013, Ferrodisa hizo firme su compromiso de potenciar y promover la igualdad de oportunidades mediante su Política y su Plan de Igualdad, gracias a los cuales se obtuvo el "Visado del Plan de Igualdad de la Generalitat Valenciana".

Esto se materializó a través del "Compromiso de la Dirección de la Empresa con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres", y en su Política basada en los principios de igualdad de trato y oportunidades, de no discriminación directa/indirecta por razón de sexo, y de prohibición del acoso sexual o de género. Además garantiza la indemnidad ante represalias en caso de denunciar el incumplimiento de esta política.

Además, tal y como establece la Ley 3/2007 de Igualdad de género entre mujeres y hombres, Ferrodisa constituyó formalmente un Comité de Igualdad formado de manera paritaria por el mismo número de representantes de la empresa que de representantes de los trabajadores y trabajadoras, al tiempo que se ha respetado la paridad en cuanto a género.

Dicho Comité analizó el diagnóstico y aprobó mediante negociación un Plan de Igualdad que entró en vigor en junio del 2013.



Políticas de conciliación

Promovemos una cultura de trabajo basada en el equilibrio de las necesidades productivas y las necesidades personales de nuestros profesionales, ya que creemos que la conciliación es clave para la consecución de un clima de trabajo de apoyo y colaboración.

En nuestras fábricas el trabajo está muy condicionado a las necesidades del cliente y la mayoría de los trabajadores siguen turnos determinados, por lo que las solicitudes de reducción de jornada son muy bajas.

Sin embargo, pese a ser un horario y un trabajo muy condicionado por la demanda, existen acuerdos no formales que fomentan la flexibilidad a la hora de

organizar sus turnos (existe la posibilidad de cambios con compañeros de trabajo), realizar salidas puntuales para asuntos personales o gestionarse los descansos y las pausas.

Al no depender tanto de las necesidades de producción, para ciertos puestos de oficinas se han implantado horarios de entrada y salida flexibles para que los trabajadores puedan adaptar su jornada laboral a sus circunstancias personales.

Todos los empleados con derecho a baja de maternidad/paternidad en 2013 (41 hombres y 5 mujeres) se han acogido a la misma. El 100% se reincorporó al trabajo y doce meses después, el 95% de los hombres y el 100% de las mujeres continúan en nuestra empresa.

Best Practice

Gonvauto Navarra: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Gonvauto Navarra es consciente de los beneficios, tanto internos como externos que reporta tener implantado un sistema de gestión de la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

De la mano de la **Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra**, que promueve la adopción de modelos de gestión que impulsen la conciliación de la vida laboral y personal dentro de las organizaciones para conseguir una mejora real en la productividad y un valor añadido para toda la sociedad, Gonvauto Navarra inicia su proyecto de conciliación.

Por ello, dentro de la dimensión social de la Responsabilidad Social Corporativa, se establecen las siguientes pautas de actuación para el desarrollo del **Plan Reconcilia**:

- En 2012 se realizó un Diagnóstico de situación, mediante entrevistas y grupos de trabajo, con diversos empleados de todas las categorías profesionales.
- En 2013, se diseña el Plan de Conciliación en función de los resultados del Diagnóstico y el contexto actual.
- En 2014 está prevista la comunicación e implantación del Plan de Conciliación.



No discriminación

Siguiendo el principio de "no discriminación" del Código Ético y de Conducta, cumplimos con la actual Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), a través de los distintos mecanismos que permite la Ley.

Entre estos mecanismos, está la contratación de profesionales con capacidades diferentes, tal y como se resume a continuación:

Contratos (LISMI)

Instalación	Hombre	Mujer	Total
Gonvauto Barcelona	1	0	1
Gonvauto Galicia	3	0	3
Gonvauto Navarra	1	0	1
Gonvarri Barcelona	7	0	7
Gonvarri Burgos	3	0	3
Gonvarri Tarragona	0	0	0
Hiasa	8	0	8
Ferrodisa	5	1	6
Total	28	1	29

*No hemos incluido Gonvarri Portugal, ya que la LISMI no es de aplicación.

Encuestas de clima laboral

En nuestras fábricas la opinión de los empleados es fundamental para mejorar día a día.

Por este motivo se realizan y analizan en detalle las encuestas de clima laboral, cuya periodicidad se determina en cada instalación. El objetivo de las encuestas, es conocer nuestras fortalezas y detectar nuestras debilidades, para poder definir las actuaciones necesarias para su resolución, incrementando la satisfacción de nuestros empleados y su desempeño.

Las encuestas se realizan en todos nuestros centros excepto Hiasa, presentando diferentes porcentajes de participación.

Una vez analizados los resultados de todas las encuestas, resumimos a continuación los aspectos más destacados.

- Los **aspectos mejor valorados** son: el buen clima laboral, la comunicación entre compañeros y superiores y la importancia de la seguridad y salud laboral.
- Los **aspectos peor valorados** son: el reconocimiento del trabajo, la estabilidad

laboral, y la consulta a los empleados por parte de la dirección en la toma de decisiones.

Nuestras fábricas, en función de los resultados han desarrollado diferentes iniciativas enfocadas solventar los puntos de mejora detectados, entre las que destacamos:

En materia de comunicación corporativa

Leading the Change

Desde el Corporativo, conscientes de la importancia de tener una comunicación interna alineada a la estrategia de negocio, con el fin de mejorar y dinamizar la comunicación y participación entre las distintas empresas del grupo y los empleados, **nace en 2012 la intranet** de "Leading the Change".

Este formato pretende fomentar las sinergias entre personas, divisiones y departamentos, y facilitar el trabajo diario, integrando las nuevas tecnologías. El acceso a la intranet está permitido a todos los empleados con dirección de email corporativa.

El acceso permite consultar información actualizada sobre la compañía, utilizar los grupos de trabajo en línea, compartir documentos y participar de forma activa opinando mediante comentarios o encuestas, tal y como se ha descrito en el capítulo 2 del informe.

Actualmente, estamos desarrollando el proyecto corporativo "**Leading The Change University**", que tiene por objetivo potenciar, integrar y coordinar todas las acciones formativas del grupo.



En materia de comunicación en nuestras instalaciones

Con el fin de realizar una comunicación a todos los niveles, para los empleados de planta que no disponen de una dirección de email corporativo, también se realizó un gran esfuerzo para reforzar y ampliar la comunicación interna mediante las siguientes actuaciones:

- Un **tablón de información general y un tablón específico por cada Grupo Autónomo de Producción** (GAP) que contiene documentos relativos a miembros del GAP, polivalencia, ideas de mejora, clientes, proveedores, días sin accidentes, alertas de calidad, gráficos de productividad, etc.
- Un **tablón específico** para proveer información **sobre seguridad y salud**.
- **Grupos de trabajo multidisciplinarios** y de temática diversa que se reúnen regularmente, y estudian y proponen ideas de mejora.

- Algunas de nuestras instalaciones, publican trimestralmente un **boletín informativo**. Su objetivo es dar voz a las preocupaciones, desafíos y objetivos de cada fábrica, a la vez que comunica y hace partícipes a sus trabajadores de las iniciativas más relevantes.

Estas publicaciones se realizan en Gonvarri Tarragona "Tarraco Bobibas", Ferrodisa "Ferro-news", Gonvarri Burgos "El Fleje", cuya publicación intercala mensualmente aspectos relacionados con medio ambiente o con seguridad y salud laboral. En 2013 se inicia en Gonvarri Portugal "SER Gonvarri Portugal".

Toda la información se actualiza periódicamente para que todos los empleados conozcan de forma directa e inmediata las iniciativas relevantes sobre sus proyectos, la instalación y la compañía en general.

En muchas de nuestras fábricas se han instalado en lugares estratégicos pantallas informativas que muestran continuamente información sobre temas de interés (seguridad, medio ambiente, teléfonos de utilidad, ventajas del empleado, medidas preventivas, estrategias, etc.).



Ideas de Mejora

El Sistema de Producción Gonvarri (SPG) dentro de su modelo de comunicación incluye las "ideas de mejora".

Estas ideas suelen ser actuaciones simples y poco costosas pero con repercusión significativa en el trabajo diario, las cuales se recogen, se valoran, y si se consideran pertinentes, se realizan bien de forma individual o a través de un grupo de trabajo. Las mejores ideas son así mismo premiadas.

Cuando una idea se acepta, se designa un responsable y un plazo de realización, informando en todo momento a los empleados de su estado a través del tablón de SPG en cada fábrica.

Todas las ideas se documentan y una vez se completan los trámites, son firmadas por el supervisor, hayan sido rechazadas o aceptadas.

Las Ideas de Mejora se han convertido en un indicador natural de la implicación del personal. En 2013 se han recibido un 12% más de ideas que en el ejercicio anterior. A continuación destacamos algunas de estas ideas:

Gonvauto Barcelona

Idea: Recoger en automático la mesa del rodillo de colas durante el proceso.

Beneficio: Mejorar la eficacia y evitar accidentes.

Gonvauto Galicia

Idea: Realización de un panel visual con un código de colores donde aparezcan los datos de las cargas.

Beneficio: Informar a todo el personal. Evita errores.

Gonvauto Navarra

Idea: Cambiar la disposición y ubicación de la zona de aceites y aguas aceitosas.

Beneficio: Mejora el orden y limpieza. Evita confusión y errores en la colocación.

Ferrodisa

Idea: Impartir una formación de autorización para rearme de térmicos.

Beneficio: Reduce el tiempo de paradas.

Gonvarri Barcelona

Idea: Modificación de la campana de galvanizado.

Beneficio: Mejora de la seguridad.

Gonvarri Burgos

Idea: El proceso de decapado al ser continuo requiere unir el principio de la bobina entrante con el final de la bobina saliente. En este proceso el material queda parado en el interior de las cubas de tratamiento lo que puede producir una mancha, por lo que se propone que la chapa avance a baja velocidad dando tiempo a la evacuación sin llegar a producirse la parada.

Beneficio: Mejora la velocidad. Evita defectos superficiales.

Gonvarri Portugal

Idea: El proceso de pruebas se realiza con muestras recogidas de las bobinas. Las muestras recogidas tienen la curvatura de la bobina. Se ha instalado una aplanadora para enderezar las muestras.

Beneficio: Agilización del proceso de pruebas.

Gonvarri Tarragona

Idea: Instalar chapas debajo de la rampa del M1.

Beneficio: Evita cascarilla en enderezadoras. El residuo se recoge en la misma máquina evitando su caída al suelo.



Beneficios sociales

Nuestras fábricas participan tanto en las mejoras establecidas desde el corporativo (Plan de Retribución Flexible o el seguro de vida y accidentes), como en las mejoras desarrolladas a nivel local, definiendo acciones internas para mejorar la flexibilidad, conciliación y en general, el bienestar de nuestros empleados.

A continuación resumimos alguna de estas iniciativas:

Iniciativas a nivel corporativo

Plan de Retribución Flexible

En España se dispone de un Plan de Retribución Flexible (en adelante PRF), el cual se está desplegando paulatinamente en los distintos centros. La incorporación de este plan se puede realizar en cada centro seleccionando los perfiles y las medidas del paquete retributivo que consideren más adecuadas.

El Plan ofrece la oportunidad de incorporar dentro de su paquete retributivo distintos productos (bienes y servicios), que ofrecen ventajas fiscales y laborales, adecuando así lo más posible su retribución a sus necesidades personales.

Actualmente los servicios ofertados en el PRF son: ticket guardería, ticket restaurante, seguro médico, compra equipos informáticos y en Madrid, bono transporte.

La demanda de estos servicios en GSS Península Ibérica se resume a continuación:

- **Gonvarri Tarragona:** 3 usuarios de tickets comedor y 5 titulares de seguro médico, con un total de 6 usuarios.
- **Gonvauto Galicia:** 3 usuarios de ticket guardería y 1 usuario de equipos informáticos.
- **Gonvauto Barcelona:** seguro médico con 20 titulares y 34 usuarios.

En 2014 está previsto el lanzamiento del PRF en las instalaciones de Ferrodisa, Hiasa, Gonvarri Barcelona, Gonvauto Navarra y Gonvarri Burgos y continuar avanzando en el desarrollo e implantación de estas iniciativas, bajo dos enfoques: ampliando los servicios disponibles en los distintos centros productivos e

incrementando el número de posibles beneficiarios, haciendo partícipe al 100% de la plantilla.

Cestas de navidad

GSS Península Ibérica tradicionalmente entrega a todos sus empleados una cesta navideña para disfrutar con sus respectivas familias.

Seguro de vida

Todos los empleados disponen de Seguro de Vida que cubre el fallecimiento, la invalidez y la incapacidad profesional, ya sea tanto por enfermedad como por accidente.

Por su importancia, tanto para nuestros empleados como para sus familias, la compañía dispone de una cobertura superior a la mínima establecida reglamentariamente.



Iniciativas locales

Las distintas fábricas establecen en función de su histórico y sus necesidades, distintas iniciativas que benefician al colectivo de empleados.

Destacamos en este punto las iniciativas llevadas a cabo por:

Gonvarri Portugal

Conforme establece la legislación portuguesa, disponemos de servicio médico que presta servicio dos veces por semana y da cobertura a todas las evaluaciones y requisitos necesarios para la adecuada aptitud del trabajador en su puesto de trabajo. Como mejora a este servicio, Gonvarri Portugal amplió este servicio, permitiendo que todos los empleados que lo requieran realicen **consultas médicas personales** de medicina general, para que dispongan cómodamente de este servicio sin tener que desplazarse.

Financiamos el 100% de los gastos de comedor.

La fábrica dispone de servicio de comedor de empresa que cubre las necesidades de los trabajadores de primer turno (de 8:00 a 16:00) y de tickets restaurante para los del turno de tarde y noche.

Desde el inicio de la actividad, Gonvarri Portugal abona el **subsidio de transporte** para todos sus empleados. El acceso a las instalaciones a través de transporte público es complicado, ya que el horario y frecuencia de los autobuses no coincide con el horario de la fábrica, principalmente en el turno de noche. Se estudió la opción de disponer de autobús de empresa, pero por el número de empleados y turnos, no resultaba adecuado. Finalmente se optó por el pago de un subsidio mensual a todos los empleados.

En Navidad se obsequia a todos los empleados con una cesta de empresa y un regalo a los hijos menores de 12 años. Este hecho se hace extensivo en Pascua, donde se obsequia a todos los trabajadores con una bolsa de almendras.

Respecto al **seguro médico** en Gonvarri Portugal hay dos modalidades; dirección y resto de empleados.

- Financiamos el 100% seguro médico de todos nuestros empleados (no directivos) y familia directa (cónyuges e hijos).
- Para la Dirección de la empresa el seguro es voluntario y se financia un porcentaje del mismo. En el supuesto de incorporar a familiares directos, no está subvencionado y se paga íntegramente la cuota correspondiente.

Gonvarri Tarragona

Gonvarri Tarragona dispone de ocho **carnets de socio** pertenecientes al complejo *Estival Park* para sus trabajadores. Estos carnets permiten a cualquier persona y familiares disfrutar de unas jornadas deportivas practicando algún deporte (natación, paddle, tenis, spinning, capoeira, etc.) o bien relajarse en el spa.

Los carnets de acceso al complejo, se distribuyen por orden de solicitud. Los empleados deben simplemente indicar las fechas en las que quieren solicitarlo y los miembros de la familia que deseen utilizarlo.



Nuestra gestión ambiental



ISO 14001

100% de nuestros centros certificados



Residuos peligrosos

Reducción de un 10% respecto 2012



Consumo energético

369.244 GJ



Emisiones CO₂

31.432 ton

Contribución a la sociedad



Desarrollo de productos

- Productos para el desarrollo de vehículos más ligeros y menos contaminantes
- Seguridad vial: fabricación de barreras de protección en carretera



Fomento economía local

1.188 empleos directos



Tributos

83,4 millones de euros



Eje 6: Medio ambiente

Residuos

Gonvauto Galicia

- 2012-2013. Reducción de un 10% el volumen de residuos de guantes y manguitos usados (completado).

Hiasa

- 2013-2014. Reducción de residuos peligrosos: aceite con más de 10% de agua, taladrina y guantes usados (en proceso).

Materias primas

Gonvarri Tarragona

- 2013-2015. Control de consumos de agua y evitar las bajadas de presión en la red (en proceso).

ICA

GSS Península Ibérica

- 2013-2015. Mejorar el referencial ICA (en proceso).

Agua

Gonvauto Navarra

- 2012-2013. Establecer medidas correctoras para evitar inundaciones en épocas de lluvias intensas y evitar los daños derivados de las mismas (completado).

Eje 7: Reducción de emisiones, energías renovables y eficiencia energética

Ferrodisa

- 2013-2014. Reducir nuestras emisiones mediante la sustitución de las carretillas diésel por carretillas eléctricas (en proceso).

Gonvarri Barcelona y Gonvauto Navarra

- 2013-2014. Realizar diagnóstico de eficiencia energética y planificar medidas según resultados (en proceso).

Gonvarri Burgos

- 2012-2014. Reducir el consumo de gas para calefacción en un 20% (en proceso).

5. Planet

5.1 Medio ambiente

Nuestra gestión ambiental

Best practice: Sensibilización ambiental en Golvauto Navarra

Best practice: Formación sobre medio ambiente en GSS

Impacto ambiental de nuestros productos

Índice de comportamiento ambiental

Nuestros aspectos ambientales

Best practice: Compras responsables

Best practice: Iniciativas en eficiencia energética. Hiasa

Cambio climático y emisiones

Biodiversidad

5.2 Creación de valor

Nuestros grupos de interés

Compromiso con la economía local

Pertenencia a organizaciones

Best practice: GSS patrocina el Simposio Internacional de Metalurgia

Apoyo a la acción social

Premios y reconocimientos



5.1 Medio ambiente

Nuestra gestión ambiental

Nuestro compromiso con el medio ambiente implica operar de forma eficiente y responsable en todos nuestros procesos, con el fin de suministrar productos más competitivos y rentables, con un menor impacto y respetuosos con el medio ambiente.

Todas nuestras instalaciones están certificadas bajo el estándar UNE EN ISO 14001 y disponen de su correspondiente Política Ambiental.

La formación y la sensibilización ambiental también son fundamentales para promover un comportamiento responsable. Durante el ejercicio 2013, esta formación ha estado enfocada a buenas prácticas y aspectos como: la eficiencia energética, la gestión de residuos y los indicadores de gestión ambiental.

Este año, no se ha producido ningún incidente o derrame ambiental relevante, ni tenemos procedimientos o litigios en curso en materia ambiental.

Best Practice

Sensibilización ambiental en Gonvauto Navarra

La conservación del medio ambiente es tarea de cada uno de nosotros. Es fundamental concienciar a nuestro entorno sobre la importancia de nuestras actitudes cotidianas en la utilización de los recursos. El comportamiento individual es pues, clave.

Dado que nuestro puesto de trabajo es uno de los lugares donde pasamos buena parte del día, parece importante prestar atención a las repercusiones que sobre el medio ambiente tiene nuestra labor profesional y en qué medida podemos colaborar en la conservación del medio, evitando los impactos negativos y las conductas poco adecuadas.

En relación a esta responsabilidad ambiental, el pasado 16 de Julio tuvo lugar en Gonvauto Navarra una jornada formativa bajo el título "**sensibilización ambiental**" impartida por una empresa externa.

Al finalizar la charla se hizo entrega a todos los participantes de un dossier titulado "**Aspectos ambientales en Gonvauto Navarra frente al proceso productivo**".



Best Practice



Formación sobre medio ambiente en Gonvarri Steel Services

En el mes de septiembre se celebró una jornada con el propósito de reunir a los responsables de medio ambiente de las distintas fábricas y países, con otros departamentos con intereses comunes (Mantenimiento, SPG y MARCOM).

La jornada se dividió en dos módulos, el teórico y el práctico. En la parte teórica se impartió formación sobre la norma ISO 50 001 de gestión energética.

En la parte práctica, se expusieron y debatieron temas de actualidad relacionados con el trabajo de los departamentos de medio ambiente (riesgos ambientales, emisiones y comunicación ambiental interna), compartiendo experiencias reales y *know-how*.

Asimismo se revisó la estrategia, los objetivos ambientales, el Índice de Comportamiento Ambiental (ICA), y los aspectos ambientales, oportunidades de mejora y proyectos ambientales en curso.

Impacto ambiental de nuestros productos

A través de nuestro sistema de gestión ambiental establecemos los mecanismos de seguimiento y medición de nuestro impacto.

Hemos definido indicadores relacionados con nuestros consumos de recursos naturales y materias primas, así como con la producción de residuos, vertidos y emisio-

nes, y establecemos objetivos periódicos de mejora para su minimización.

Respecto a nuestros productos, procuramos atender a las necesidades de nuestros clientes incorporando en nuestros procesos mecanismos de mejora que nos permitan ser más eficientes.

A continuación resumimos algunos ejemplos de estas iniciativas:

Sector automoción

En el sector automoción, se trabaja en el desarrollo de componentes y formatos de menor peso que reduzcan los consumos y emisiones a la atmósfera, sin que esto repercuta en la seguridad y duración de los mismos.

Un claro ejemplo de estas iniciativas es la fabricación del "Pilar A" el cual une el techo con la parte baja del coche y que a través del estampado en caliente ha conseguido incrementar entre 2 y 3 veces su resistencia y, con ello, reducir su peso a la mitad, lo que finalmente permite reducir las emisiones de CO₂ de los vehículos.

Logística

Es cada vez más frecuente en nuestras instalaciones el uso de plataformas metálicas en vez de palés de madera para el transporte de formatos y flejes. El sistema permite el retorno de las plataformas durante muchos envíos por su elevada resistencia, evitando con ello el consumo de madera y generación de residuos.

Minimización del impacto acústico

El ruido es uno de los mayores problemas generados por el tráfico rodado. Cada vez más, los ciudadanos y las administraciones públicas son conscientes del deterioro en la calidad de vida de las personas que supone este impacto, principalmente en aquellas que residen próximas a vías con tráfico intenso.

Una de las medidas encaminadas a minimizar este impacto es a través de la instalación de pantallas/barreiras acústicas.

Las pantallas acústicas producen un efecto de atenuación del ruido en la zona del receptor. La eficacia de esta atenuación, depende fundamentalmente de las dimensiones de la pantalla y del material de construcción.

Hiasa, dentro de su porfolio de productos, incluye dispositivos como galerías y pantallas antirruido (metálicas y de metacrilato); y recubrimientos fonoabsorbentes de túneles, cuyas propiedades son conformes a la norma europea UNE-EN 1793.

Nuestro producto al final de su vida útil

Todas nuestras piezas de acero y aluminio son reciclables, lo que contribuye a reducir el consumo de recursos naturales y al ahorro energético, convirtiendo un residuo en materia prima.

Características del acero

El acero se puede reciclar indefinidamente sin pérdida alguna de su calidad; de hecho, actualmente se sigue reciclando acero fabricado hace 150 años.

Por cada tonelada de acero que se recicla, la industria siderúrgica española ahorra alrededor de una tonelada y media de mineral de hierro, un 85% de agua, un 80% de energía y un 95% de carbón*.

*Fuente: Informe 2013 sobre el Reciclaje del Acero en la Industria Siderúrgica Española UNESID - Unión de Empresas Siderúrgicas.

Características del aluminio

El aluminio es un material idóneo para su reciclado ya que durante el proceso no pierde ninguna de sus cualidades. De hecho, el 75% de todo el aluminio que se ha fabricado desde hace 100 años se encuentra actualmente en uso en forma de diversos productos gracias al reciclado.

Otra ventaja de este proceso es el ahorro de energía, ya que al fabricar productos de aluminio con aluminio reciclado, se ahorra en torno al 95% de la energía necesaria para producirlo a partir del mineral.



Índice de comportamiento ambiental

Controlamos la evolución de nuestros aspectos ambientales a través del Índice de Comportamiento Ambiental (ICA).

El ICA está implantado en nuestras fábricas y permite estandarizar los elementos de protección ambiental. El resultado de cada instalación está ponderado con una valoración objetiva con una calificación entre 1 y 100.

La valoración se centra en tres aspectos clave:

- **Requisitos ambientales legales y corporativos**
Este apartado recoge los requerimientos legales aplicables y los requisitos corporativos.
- **Gestión ambiental**
Esta sección es asimilable a una auditoría interna según la norma ISO 14001 pero con la posibilidad de analizar su grado de cumplimiento y poderse comparar con otros centros.
- **Prácticas ambientales**
Se valoran las buenas prácticas ambientales que, más allá de requerimientos legales, permiten una mejora económica y ambiental incluyendo elementos de eficiencia energética.

A continuación resumimos el resultado del ICA correspondiente al ejercicio 2012 y 2013:

Instalación	ICA (media) 2012	ICA (media) 2013
Gonvauto Barcelona	68	71
Gonvauto Galicia	70	74
Gonvauto Navarra	75	80
Gonvarri Barcelona	62	65
Gonvarri Burgos	74	77
Gonvarri Tarragona	73	77
Hiasa	56	58
Ferrodisa	64	68
Gonvarri Portugal	72	86

La puntuación del Índice de Comportamiento Ambiental de nuestras instalaciones en 2013 ha experimentado una mejora en todas las fábricas respecto a la del año anterior.

El incremento del indicador del área de requisitos legales y corporativos se debe al refuerzo del control de los requisitos legales, así como a las actuaciones tendientes a cumplir con los requisitos corporativos.

Además, la puntuación atribuida a las prácticas ambientales se ha incrementado gracias al esfuerzo realizado en las condiciones de orden y limpieza en los almacenes de bobinas y en los Puntos Limpios de las plantas.

Destacamos como ejemplo de buenas prácticas la firma del convenio para la obtención de la bonificación de la tasa de actividad por buenas prácticas ambientales en septiembre 2012 Gonvarri Tarragona y la APT, actualmente en vigor. Con esta firma Gonvarri se convierte en una de las primeras compañías de la comunidad portuaria en suscribirse a este convenio y además de mostrar su compromiso con el entorno.



Nuestros aspectos ambientales

Materias primas

Nuestra política y gestión ambiental incluye el compromiso de controlar y minimizar, en la medida de lo posible, nuestros consumos manteniendo siempre los altos estándares de calidad de nuestros productos.

En GSS Península Ibérica el 96% de nuestro consumo de materiales corresponde al acero. Conscientes de la necesidad de preservar este recurso, hemos optimizado nuestros procesos para que tanto la maquinaria como los diseños de corte aprovechen al máximo las láminas de acero, siendo eficientes en el consumo y reduciendo la generación de residuos.

En la siguiente tabla se pueden observar los consumos de materias primas en los dos últimos ejercicios:

Materiales (ton)	2012	2013
Acero	1.636.502	1.752.514
Aceite	38.491	54.222
Madera	7.595	7.790
Ácido Clorhídrico	8.192	7.648
Aluminio	21	2.930
Zinc y óxido de zinc	1.666	1.690
Total	1.692.466	1.826.794

*En 2012 el proceso de corte de aluminio estaba en pruebas, empezando su producción en 2013.

** El proceso de cincado se realiza solo en Gonvarri Barcelona.

Otros requisitos: Minerales Conflictivos

En el 2010, el presidente Obama firmó la Ley Dodd-Frank de Reforma de Wall Street y Protección al Consumidor. La sección 1502 de la ley obliga a las empresas públicas que informen a la Comisión de Valores y Bolsas de EE.UU. Sobre los resultados de sus investigaciones para conocer el origen de los minerales conflictivos y requeridos en la fabricación de los productos que venden.

Se consideran minerales conflictivos los siguientes:

- Columbita-tantalita (coltán): refinado para producir tantalio.
- Casiterita: refinado para producir estaño.
- Wolframita: refinado para producir tungsteno.
- El oro, o sus derivados.

Respecto a estos minerales, se restringe su uso en aquellos casos cuyo origen fomenta y permita la obtención de ingresos a los grupos armados de la República Democrática del Congo o de países colindantes, que permitan continuar perpetrando atrocidades contra los derechos humanos.

Este aspecto es una preocupación creciente para nuestros clientes, ya que solicitan cada vez más información sobre los principios, actuaciones y valores relacionados con la cadena de suministro, principalmente en el sector automoción, el cual se ha comprometido con el proyecto de Electronic Industry Citizenship Coalition® (EICC®) y Global e-Sustainability Initiative (GeSI) y consideran inaceptables las actividades mineras que alimenten estos conflictos.

El proyecto incluye el Programa **Conflict-Free Smelter Program**, y reportamos la información relacionada con la procedencia y características de nuestras bobinas de acero.

Las bobinas de acero utilizadas en nuestras instalaciones no contienen este tipo de minerales, que por su alto precio, son más propios de aceros especiales utilizados en otras actividades.



Best Practice

Compras responsables

En **Gonvarri Tarragona**, se procedió a comprar e instalar un intercambiador de tubos y carcasa de tántalo para sustituir un equipo similar de tecnología de grafito, con el objetivo de reducir el consumo de gas natural de la caldera de vapor durante las operaciones de arranque y funcionamiento de línea.

Para la compra se consideró la problemática del tántalo al ser un metal presente en la lista de minerales conflictivos.

En el proceso de petición de ofertas, se seleccionó finalmente un proveedor que, pese a tener un coste superior a algunos de sus competidores, garantiza que la procedencia del tántalo cumple con los requisitos exigidos por **Conflict-Free Smelter Program** de respeto a los derechos humanos y extracción en zonas libres de conflicto. Además anualmente desde el 2010, nuestro proveedor ha superado las auditorías independientes de validación del seguimiento de su cadena de proveedores y su sistema de operaciones.

En la web del CFSI (Conflict-Free Sourcing Initiative) aparece como miembro. <http://www.conflictreesourcing.org/about/members-and-collaborations/>



Agua

Consumos

El agua consumida en nuestras instalaciones es principalmente para uso sanitario e industrial; y en Gonvarri Portugal, Gonvarri Burgos y Gonvauto Navarra se utiliza además para el riego de zonas verdes. El agua proviene de la red pública, excepto en el caso de Gonvarri Portugal que dispone de dos pozos para regadío.

Sin embargo, al ser el un recurso natural esencial y cada vez más escaso, realizamos su seguimiento y medición con el fin de conseguir un uso sostenible del mismo.

En el ejercicio 2013 se han consumido **138.591m³ de agua** de los cuales el 98% se extrae de la red pública y el 2% restante se capta de aguas subterráneas. Ninguna de estas fuentes se ve significativamente afectada por nuestra actividad.

Las reducciones en el consumo de agua se deben principalmente a una mayor sensibilización en el uso racional de la misma y a la detección de fugas en 2012.

Instalación (m ³)	2012	2013
Gonvauto Barcelona	1.769	1.350
Gonvauto Galicia	744	756
Gonvauto Navarra	2.432	2.300
Gonvarri Barcelona*	73.873	55.948
Gonvarri Burgos	12.345	11.314
Gonvarri Tarragona	27.553	24.028
Hiasa	35.089	32.682
Ferrodisa*	8.327	3.783
Gonvarri Portugal**	5.503	3.417
Total	167.635	135.578

*Diferencia debida a las fugas de agua ocurridas en 2012.

** Incluye el agua de pozo.

Vertidos

Las aguas residuales generadas proceden de las limpiezas de las instalaciones y maquinaria, de uso sanitario y algunos procesos industriales como el decapado.

Nuestros procesos son muy diversos, al igual que nuestros vertidos, lo que repercute en los sistemas de tratamiento, seguimiento y medición de los mismos.

Disponemos de sistemas de depuración de aguas residuales en las instalaciones de Hiasa, Gonvarri Burgos, Ferrodisa, Gonvarri Barcelona, Gonvarri Tarragona y Gonvarri Portugal. El resto de instalaciones, disponen de separadores de aceite y grasas o gestionan directamente sus vertidos a través de gestores autorizados.

Respecto al volumen de vertidos, excepto Hiasa y Gonvarri Tarragona, las declaraciones de vertido se realizan con los datos de consumo ya que no disponen de contadores independientes.

Los vertidos estimados en 2012 y 2013 son de **144.334m³** y **123.247m³** respectivamente y su reducción es proporcional al menor consumo.

Energía

Nuestro proceso productivo es intensivo en consumo energético, principalmente en Gonvarri Barcelona por el proceso de cincado. Por ello, uno de los aspectos principales dentro del sistema de gestión ambiental es la monitorización, reducción y control del consumo energético.

A continuación, se muestran los distintos consumos energéticos de nuestras instalaciones en los ejercicios 2012 y 2013.

Consumo eléctrico

El consumo eléctrico de nuestras instalaciones en 2013 es de **190.141 GJ**. Tal y como se observa en la tabla adjunta, el consumo eléctrico se ha mantenido estable en los dos últimos ejercicios.

Consumo eléctrico (GJ)		
Instalación	2012	2013
Gonvauto Barcelona	18.176	20.181
Gonvauto Galicia	4.027	3.914
Gonvauto Navarra	6.443	5.580
Gonvarri Barcelona	94.530	89.895
Gonvarri Burgos	16.180	16.273
Gonvarri Tarragona	14.467	14.716
Hiasa	18.882	22.287
Ferrodisa	10.473	10.873
Gonvarri Portugal	5.991	6.422
Total	189.169	190.141

Consumo de gasóleo

El consumo de gasóleo de nuestras instalaciones en 2013 es de **16.069 GJ**. Tal y como se observa en la tabla adjunta, el consumo de gasóleo también se ha mantenido estable en los dos últimos ejercicios.

Gasóleo (GJ)*		
Instalación	2012	2013
Gonvarri Barcelona	4.131	5.054
Gonvarri Burgos	1.491	1.645
Hiasa	5.688	6.648
Ferrodisa	3.824	1.536
Gonvarri Portugal	1.060	1.186
Total	16.194	16.069

*Gonvauto Barcelona, Gonvauto Galicia, Gonvauto Navarra y Gonvarri Tarragona no aplican.



Consumo de gas natural

El consumo de gas natural en nuestras instalaciones en 2013 es de **163.012GJ**. Tal y como se observa en la tabla adjunta, el consumo de gas natural presenta un leve descenso respecto al ejercicio anterior.

Gas natural (GJ)		
Instalación	2012	2013
Gonvauto Navarra	9.281	8.280
Gonvarri Barcelona	30.661	32.950
Gonvarri Burgos	41.602	38.354
Gonvarri Tarragona	29.367	30.255
Hiasa	42.622	46.149
Ferrodisa	7.764	7.025
Total	161.297	163.013

*Gonvauto Barcelona, Gonvauto Galicia y Gonvauto Navarra no aplican.

Consumo de gas propano

El consumo de gas propano se consume prácticamente en su totalidad en Gonvarri Portugal y en muy poca cantidad en Gonvarri Burgos y siendo el consumo en 2013 de **23GJ** y en 2012 de **22GJ**.

Respecto a otros aspectos relacionados con la energía, la eficiencia energética es según se desprende del estudio de materialidad, un aspecto relevante para nuestros grupos de interés, que desarrollamos a continuación:

Eficiencia energética

Actualmente, la eficiencia energética forma parte de nuestro **Plan Director de Sostenibilidad 2013-2015**, por lo que estamos comprometidos en desarrollar iniciativas que nos ayuden a reducir nuestro consumo energético y, por lo tanto, nuestra huella de carbono.

A continuación resumimos las iniciativas más relevantes realizadas en el ejercicio 2013:

Gonvauto Barcelona y Gonvauto Galicia

Se realizó un diagnóstico sobre las necesidades de iluminación de la planta. Las actuaciones realizadas se encaminaron a un cambio de las bombillas por tecnología LED, con un menor consumo y una mayor vida media, así como una mayor sectorización de las luces.

Gonvauto Navarra

Como resultado del diagnóstico, se procedió sustituir algunos motores y sistemas de iluminación por otros de menor consumo y se mejoró la eficiencia de los equipos de aire acondicionado. Con estas medidas se estima una reducción del 10% en el consumo energético de dichas instalaciones.

Gonvarri Tarragona

El proceso de decapado requiere que el ácido clorhídrico alcance altas temperaturas que se consiguen gracias a cinco intercambiadores térmicos. Esto supone un importante gasto energético, y para reducirlo se ha sustituido uno de los intercambiadores de grafito por otro de tántalo.

Al ser el tántalo un metal insoluble en ácido clorhídrico, independientemente de su concentración, el espesor de sus tubos es menor que los de grafito.

Esto implica mayor eficiencia y menor inercia térmica, reduciendo el tiempo de calentamiento y por tanto el consumo de gas natural de la caldera de vapor. Por ejemplo gracias a este nuevo equipo, el tiempo necesario para que la solución de ácido pase de los 50°C hasta los 85°C ha pasado de 7h a 1h. Además de un ahorro energético, este cambio supone una reducción de los costes de mantenimiento.

Gonvarri Portugal

Se realizó una auditoría energética preliminar en 2012 y como resultado de la misma, se está mejorando la calidad y control de los indicadores. Con esta información en 2014 se realizará un diagnóstico en profundidad por proceso para establecer las medidas de eficiencia adecuadas.

Este objetivo incluye la sensibilización de todos los empleados sobre el uso racional de la energía eléctrica.



Gonvarri Barcelona

En abril de 2013 la Dirección Técnica de Gonvarri Barcelona y Gestamp Energy Solutions (Gestamp Biomass) iniciaron un proyecto para el ahorro energético. Se suministraron los datos e información necesarios para realizar el seguimiento y medición de los consumos en cada proceso, con el fin de definir e implantar las medidas de mejora y ahorro energético en 2014.

Gonvarri Burgos

Se identificaron varias iniciativas, unas ya iniciadas y otras pendientes de arranque, tal y como se resume a continuación:

- 2012-13: se realizó por parte del departamento de mantenimiento una campaña de detección y reparación de fugas de aire comprimido, a través de las cuales se producen importantes pérdidas energéticas. En 2013 está en fase de inspección y mantenimiento.
- 2012-13: Instalación de un sistema de control de encendido / apagado automático y tiempo de funcionamiento de los sistemas de climatización,

tanto en las calderas, como en los tubos radiantes del techo. El objetivo es que los sistemas de calefacción estén operativos cuando sea necesario y que no haya pérdidas de calor en aquellas líneas y horarios en los que no es necesario. En 2013 se ha realizado el seguimiento y medición del ahorro: se ha calculado una reducción del 19% en dichos sistemas.

- 2012-2014: Proyecto encaminado a instalar válvulas de corte de aire comprimido en las líneas cuando se para la producción, evitando pérdidas innecesarias.

El proyecto se desarrolla fundamentalmente en el periodo estival de verano, donde es más viable la parada de las líneas. Se estima que en 2013 se han conectado en el 60% de las líneas.

- 2013: En fase de propuesta está el proyecto de acondicionamiento y mejora de la instalación de vapor de decapado.

Este proyecto supone un importante ahorro energético, por un menor consumo de gas, además de un menor consumo de agua y, por tanto, la reducción de las emisiones de CO₂.

Energía renovable

Somos conscientes de que el cambio climático es uno de los principales problemas ambientales de nuestro planeta, así como un aspecto relevante para nuestros grupos de interés. Para contribuir a la reducción de este impacto promovemos el uso de energías renovables, en particular la fotovoltaica.

En el año 2010 pusimos en marcha una instalación fotovoltaica en Gonvauto Navarra con una potencia instalada de 1,9 GJ, y en 2011 realizamos dos instalaciones más, una en Gonvauto Barcelona con una potencia de 2,5 GJ y otra en Gonvarri Barcelona con una potencia de 2,0 GJ.

Estas instalaciones se realizaron sobre los tejados de las propias plantas con la colaboración de Gestamp Solar y nos permiten producir 7.312 GJ de energía limpia.

	Gonvauto Barcelona	Gonvauto Navarra	Gonvarri Barcelona
Potencia (GJ)	2,5	1,9	2,0
Producción eléctrica (GJ)	2.649,2	2.491,2	2.171,5
CO ₂ evitadas	175,1	164,7	143,6



Best Practice

Iniciativas en Eficiencia Energética. Hiasa

A través de la división de **Gestamp Energy Solutions** (Gestamp Biomass) y en colaboración con el **Departamento de Ingeniería de Hiasa**, se realizó un estudio energético en los distintos procesos de la fábrica.

El proyecto se desarrolló en los ejercicios 2012 y 2013, en cinco fases. Tras finalizar el análisis preliminar, se ejecutaron diversas iniciativas, tal y como se resume a continuación:

- **Instalación de un sistema remoto de seguimiento y control de consumos energéticos** en los distintos procesos a través de la herramienta **Gridmanager**. Esto nos permite un conocimiento real vía web de los KWh consumidos en cada línea e identificar con mayor precisión los aspectos de mejora.

Se realiza un informe mensual detallado con los distintos consumos, lo que nos permite un seguimiento y medición objetivo de las reducciones logradas con estas medidas.

- **Cambios en las luminarias por el sistema de inducción magnética**, el cual mejora la eficiencia, incrementa la vida útil, permite un rápido encendido sin parpadeos, emisiones acústicas y deslumbramientos, reduciendo los costes de mantenimiento.

Con esta iniciativa se estima una reducción media cercana al 69%.

- **Instalación de un nuevo quemador digital en la caldera de vapor de la línea de decapado**: el cual permite la regulación electrónica de la mezcla aire – combustible, unos óptimos valores de combustión y menores emisiones de monóxido de carbono.

Con esta iniciativa se estima una reducción media entorno al 16%.

Finalmente, están en estudio la realización de los proyectos de instalación del economizador en la caldera de vapor y la sustitución de iluminación exterior.

Fase 1
Consideraciones previas

Fase 2
Análisis preliminar

Fase 3
Auditoría energética

Fase 4
Monitorización y gestión energética

Fase 5
implementación medidas



Cambio Climático y emisiones

El cambio climático es uno de los mayores desafíos a los que nos enfrentamos, siendo el mayor reto ambiental que tendrá que abordar la Humanidad en el siglo XXI. Para su mitigación se requieren acuerdos y medias a escala mundial que permitan estabilizar la temperatura de la superficie del planeta y, con ello, evitar daños irreparables.

Aunque nuestra actividad no se encuentra entre las grandes emisoras de gases efecto invernadero, es un aspecto relevante para nuestros grupos de interés, tal y como se observa en la matriz de materialidad.

En la última gran Cumbre sobre el Cambio Climático celebrada en Varsovia durante el mes de noviembre de 2013 denominada "COP19", el principal desafío fue avanzar hacia un gran acuerdo para reducir la emisión de gases efecto invernadero, tomando como base el último informe del IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change).

Este informe indica que desde 1850, cada uno de los tres últimos decenios ha sido sucesivamente más cálido en la superficie de la Tierra que cualquier decenio anterior y que el calentamiento en el sistema climático es inequívoco.

"Las emisiones continuas de gases de efecto invernadero causarán un mayor calentamiento y nuevos cambios en todos los componentes del sistema climático. Para contener el cambio climático, será necesario reducir de forma sustancial y sostenible las emisiones de gases de efecto invernadero". Mr. Thomas Stocker, copresidente Grupo de trabajo I del IPCC.

Entre las iniciativas encaminadas a mitigar este impacto, destacamos la propuesta de la Unión Europea a través de un paquete integrado de medidas denominados 20/20/20, entre las que se incluyen los siguientes compromisos:

- **Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en un 20%.**
- **Ahorrar el 20% del consumo de energía mediante una mayor eficiencia energética.**
- **Incrementar la producción de energía renovable hasta un 20%.**

Respecto a nuestras actividades y servicios, por ejemplo en la industria de la automoción, reducir las emisiones de CO₂ es ya uno de sus principales retos.

Las previsiones indican que el transporte de viajeros y, en particular, la producción de vehículos se incrementarán en los próximos años, lo que *ceteris paribus* repercutirá en mayores emisiones de CO₂. Este hecho, unido a la publicación del Reglamento CE 443/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2009, por el que se establecen normas de comportamiento en materia de emisiones de los turismos nuevos, recoge obligaciones respecto a las emisiones de los vehículos cada vez más restrictivas.

En los últimos años ha evolucionado en los siguientes términos: de los 185 g CO₂/km en 1995 se ha pasado a 164 g de CO₂/km en 2005; las previsiones actuales persiguen llegar a 130 g/km en 2015 y 95 g/km en 2020.

GSS Península Ibérica es consciente de la importancia de contribuir a mitigar sus emisiones de CO₂, para lo cual ha definido diversas iniciativas:

Eficiencia energética

Disponemos de un equipo de profesionales, los cuales realizan diagnósticos de consumo en nuestros distintos procesos, para aplicar posteriormente las medidas correctoras más adecuadas.



Cada instalación define sus propias iniciativas. En algunos casos estas iniciativas cuentan con el apoyo y ayuda de las administraciones regionales. En el apartado de eficiencia energética, se resumen las principales actuaciones realizadas en este campo.

Sector automoción

Tenemos una estrecha relación con el sector automoción, principalmente desde los centros de Gonvauto, por lo que también de forma indirecta, tenemos una responsabilidad frente al Cambio Climático.

Estamos en contacto permanente con nuestros clientes para conjuntamente adecuar nuestros procesos a sus requisitos de producto y hacerlos más ligeros, manteniendo siempre los requisitos de calidad, seguridad y resistencia, lo que contribuye a reducir las emisiones generadas por vehículo a lo largo de toda su vida útil.

Cambio de materiales

El uso del aluminio, cada vez más extendido en la fabricación de vehículos. Es aproximadamente 3 veces más ligero que el acero, por lo que a menor peso, menores consumos de combustible y por tanto menos emisiones.



Energías renovables

En GSS Península Ibérica fomentamos el uso de las energías renovables disponiendo de placas solares en nuestras instalaciones de Gonvauto Barcelona, Gonvauto Navarra y Gonvarri Barcelona.

Emisiones de gases efecto invernadero

Tenemos un objetivo a futuro que es el cálculo de nuestra huella de carbono. Pretendemos establecer un indicador que mida nuestras emisiones en función de la producción y, con ello, poder minimizar y comunicar mejor nuestros impactos.

Seguimos el estándar del **Green House Protocol (GHG)**, que tiene en cuenta:

- **Emisiones directas (alcance 1):** emisiones de gases de efecto invernadero procedentes de la quema de combustible en el proceso de producción.
- **Emisiones indirectas (alcance 2):** emisiones generadas en las centrales de producción de electricidad como consecuencia de nuestro consumo eléctrico.
- **Otras emisiones (alcance 3):** en nuestro caso, este alcance es limitado ya que solo incluimos las emisiones derivadas del transporte de nuestros empleados a las instalaciones. Este dato se ha obtenido gracias a las estimaciones de los responsables de RSC de cada planta y a las encuestas anónimas realizadas a empleados.

Las fuentes de referencia para este cálculo son los factores de emisión para la electricidad proporcionados por la Agencia Internacional de la Energía.

Con los datos de consumo obtenidos en 2013, las emisiones de CO₂ derivadas de nuestro proceso productivo son:

Emisiones directas de CO ₂ en ton (alcance 1)	
Gasoleo	346,7
Gas natural	16.210,65
Propano	5,3
Total	16.562,65

Emisiones indirectas de CO₂ en ton (alcance 2)

Instalación	Emisiones
Gonvauto Barcelona	1.334
Gonvauto Galicia	256
Gonvauto Navarra	369
Gonvarri Barcelona	5.943
Gonvarri Burgos	1.076
Gonvarri Tarragona	973
Hiasa	1.437
Ferrodisa	719
Gonvarri Portugal	455
Gonvarri Corp Financiera	152
Total	12.714

Emisiones transporte empleados CO₂ en ton (alcance 3)

Transporte	2.392,5
------------	---------

Otras emisiones

NO_x, SO_x y partículas

Realizamos un seguimiento regular de nuestras emisiones de NO_x, SO_x y partículas en aquellas instalaciones que por su actividad, son controladas por un organismo acreditado con la periodicidad establecida en las correspondientes licencias u otros requisitos legales.

En 2013 se emitieron un total de 5,5ton de NO_x y SO_x y 0,87ton de partículas, distribuidas tal y como se indica en la tabla adjunta:

Emisiones (ton)	NO _x y SO _x	Partículas
Gonvarri Barcelona	0,39	0,02
Gonvarri Burgos	1,85*	0,14
Gonvarri Tarragona	0,02*	NA
Hiasa	1,05	0,35
Ferrodisa	2,19	0,36
Total	5,5	0,87

*Corresponde a las mediciones de NO_x de las calderas.

Sustancias que dañan la capa de ozono

Se utilizan gases refrigerantes en los equipos de climatización de las oficinas y en algunas fábricas, por ejemplo Burgos, en los equipos enfriadores de las líneas de producción. No se han realizado recargas de estas instalaciones durante el ejercicio 2013.

Residuos

Nuestros residuos están adecuadamente segregados, identificados, almacenados y gestionados a través de gestores autorizados.

Residuos no peligrosos

Nuestro principal residuo no peligroso es la chatarra metálica. Este residuo, está compuesto de acero y en menor cantidad de aluminio. Procede tanto de los recortes derivados del proceso de corte, como de la maquinaria obsoleta.

Es un residuo valorizable que se vende para su reutilización y que cuenta con un importante mercado para su consumo. El total de chatarra producida en 2013 por GSS Península Ibérica es de 82.542 toneladas.

Otros residuos no peligrosos son:

- **Residuos orgánicos:** generados principalmente en las áreas de descanso. Son gestionados por el servicio de recogida del ayuntamiento o por un gestor autorizado.
- **Papel, cartón y plástico:** restos de embalajes o papel de oficina. Se segregan y son gestionados a través de gestores autorizados.
- **Restos de madera:** procedente de los embalajes de madera y restos de palés rotos.
- **Lodos:** procedentes de procesos o del saneamiento clasificados como no peligrosos.

Residuos no peligrosos

Residuo (ton)	2013
Chatarra	82.542
Madera	423
Lodos	195
Orgánicos, papel, cartón y otros plásticos	713
Total	83.873

Los ingresos generados por la venta de chatarra están en torno a 1,9 millones de euros.

Residuos peligrosos

Los procesos desarrollados en nuestras instalaciones no son homogéneos, por lo que los residuos peligrosos generados son diversos. Hemos seleccionado aquellos que son comunes a casi todas las instalaciones o que tienen especial relevancia, tal y como se resume a continuación:

Residuos peligrosos

Residuo (ton)	2012	2013
Disolventes	2,2	1,5
Aceite	56,6	54,0
Material contaminado	44,8	37,4
Lodos	304,9	247,9
Envases contaminados	16,8	13,4
Residuos de baterías, pilas y acumuladores	0,9	2,5
Fluorescentes	21,4	41,2
Reactivos	13.745	14.006
RAEE	3,9	7,5
Total	14.196	14.411

Los gastos de gestión ascienden a un total de 233.288 euros en 2013, lo que supone un gasto inferior al 30% respecto al ejercicio anterior, coincidiendo con una menor generación de residuos.

Gastos gestión (euros)	2012	2013
Residuos	288.343	233.288

Gastos e inversiones ambientales

En la tabla adjunta se resumen los principales gastos ambientales en el ejercicio 2013:

Gastos ambientales (€)	2013
Mantenimiento sistemas de gestión	42.110
Tratamiento de vertidos	22.015
Gestión de residuos	233.288
Otros	34.337
Total	331.750

Biodiversidad

Nuestras instalaciones se encuentran ubicadas en zonas industriales, excepto Gonvarri Portugal e Hiasa, que se encuentran próximas a zonas protegidas, tal y como se resume a continuación:

Gonvarri Portugal

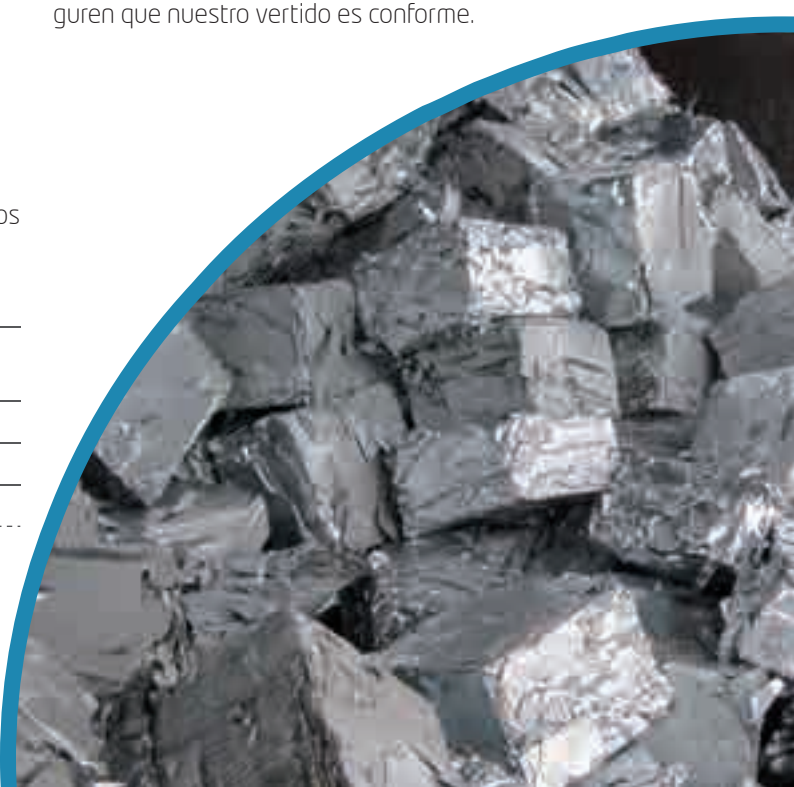
La fábrica de Gonvarri Portugal linda con el "Parque Natural da Arrábida". El Parque es una reserva biogenética y está integrado en redes internacionales de conservación. Todo su territorio está clasificado como Sitio de Especial Interés para la Conservación de la Naturaleza.

La administración no ha exigido ningún control medioambiental especial o más restrictivo. Solo ha requerido medidas relacionadas con el impacto visual, como la plantación de árboles en el perímetro de la instalación y que la fábrica esté pintada en un color neutro.

Hiasa

Hiasa se ubica en la cuenca del río Alvares, el cual atraviesa los embalses de Trasona (Corvera) y la Granda (Gozón). Ambos embalses son espacios protegidos y están declarados Zona de Especial Protección de las Aves (ZEPA) de acuerdo a la normativa europea.

Por ello, se realiza un riguroso control en sus vertidos a través de organismos de control acreditados, que aseguren que nuestro vertido es conforme.



5.2 Creación de valor

Nuestros grupos de interés

En este Capítulo se valora la contribución de la actividad de GSS Península Ibérica al desarrollo sostenible, a partir sus vertientes económica, social y ambiental, afianzando vínculos con nuestros grupos de interés y poniendo en práctica nuestros valores corporativos.



Clientes

Impacto económico

- + Aseguramos en nuestras entregas la calidad y los plazos requeridos para sus productos finales.

Impacto social

- + Colaboración en el diseño de productos y participación en proyectos desarrollados por nuestros clientes.

Impacto ambiental

- + Al situar nuestras plantas muy cerca de las de nuestros clientes principales, reducimos significativamente las emisiones de CO₂ derivadas del transporte.
- La industria de la automoción contribuye a la emisión de gases de efecto invernadero.



Empleados

Impacto económico

- + Generamos empleo, mayoritariamente estable.

Impacto social

- + Impulsamos el desarrollo profesional de nuestros empleados.
- + Creamos un entorno y condiciones de trabajo seguras.
- Aún debemos desarrollar nuestras políticas de conciliación de la vida laboral y personal y de beneficios sociales.

Impacto ambiental

- Los desplazamientos a los centros de trabajo y los viajes generan emisiones de CO₂.



Accionistas

Impacto económico

- + Generamos valor económico para nuestros accionistas.
- + Constituimos una inversión respaldada por la solvencia del GSS.



Proveedores

Impacto económico

- + Nuestras políticas de compras locales favorecen los proveedores locales.

Impacto social

- + Generación de empleo indirecto mediante nuestra cadena de valor.
- Las compras de nuestras principales materias primas se realizan a nivel central. Estamos en proceso de implantar requisitos de RSC en nuestro proceso de compras.

Impacto ambiental

- Las compras de nuestras principales materias primas se realizan a nivel central sin tener en cuenta la huella de carbono ocasionada por su transporte desde su lugar de origen hasta nuestros centros.



Comunidad y administraciones locales

Impacto económico

- + Contribuimos a la economía del país mediante los impuestos y tributos ligados a nuestra actividad.

Impacto social

- + Participación en asociaciones industriales locales.
- + Desarrollo de acciones sociales a nivel local.
- + Productos que contribuyen a la seguridad vial, tanto en la instalación de barreras de protección, como en la seguridad de los vehículos.



Medios de comunicación y redes sociales

Impacto social

- + Publicación regular de información corporativa actualizada en los canales sociales y las webs corporativas.
- + Desarrollo de la aplicación móvil "Leading the Change" que permite acceder a esta información fácilmente desde dispositivos móviles.

Nuestro compromiso

Economía local

GSS Península Ibérica contribuye a la generación de valor en la economía local. Esta contribución se debe a la riqueza generada, al pago de impuestos y cotizaciones, a las compras a proveedores locales y al empleo que creamos y mantenemos.

- **1.271 millones de euros** de valor económico distribuido.
- **1.188 empleos directos.**
- **96% contratos fijos.**
- **45,6 millones de euros** destinados a salarios y otros beneficios sociales.

Proveedores locales

Un importante porcentaje de nuestras compras corresponde a la adquisición de materias primas realizada de forma global por la Dirección Corporativa de Compras de Gonvarri Steel Services.

En este proceso, además de los costes se tienen en cuenta criterios de calidad, seguridad y respeto del medio ambiente por parte de nuestros proveedores.

El resto de las compras y servicios suelen realizarse a nivel local, contribuyendo así a la generación de empleo local indirecto en nuestra cadena de valor.

Además, a principios de 2014 hemos incorporado el Código Ético y de Conducta en el apartado de proveedores de nuestra página web, con el objetivo de que en próximos ejercicios sea aceptado por nuestros proveedores y, con ello, asegurar una conducta responsable e invitarles a establecer un compromiso con la sostenibilidad.



Empleo

Entendemos que la generación de valor también se traslada al empleo, siendo este uno de los mayores impulsos a la economía local. En 2013, GSS Península Ibérica empleó de forma directa a 1.229 profesionales de las cuales el 96% tiene un contrato indefinido.

Productos

Nuestra contribución a la seguridad vial

En España, en el ejercicio 2013 la situación general relativa a seguridad vial ha mejorado respecto a 2012. La cifra global de accidentes se ha reducido, destacando los accidentes por salida de la vía como los más relevantes, tanto en vías de gran capacidad, como en carreteras convencionales.

Sin embargo se incrementó el número de motoristas fallecidos, los cuales son más vulnerables que los conductores de coche. Según datos de la DGT, el riesgo de muerte en un accidente de moto es aproximadamente 17 veces superior al de uno de coche.

El estudio EuroRAP de 2013, indica que el 3,6% de los kilómetros de la red española de carreteras presentan un riesgo elevado o muy elevado de sufrir un accidente para los conductores. Con la mejora del firme, la colocación de sistemas de contención para motoristas (barreras), una mejora de la señalización y mayor control de la velocidad, se podrían reducir en estos tramos los siniestros graves o mortales, principalmente para el colectivo motero.

Respecto a las barreras de protección, limitación y balizamiento, aunque se ha avanzado mucho en los últimos años, todavía queda camino por recorrer

y sustituir los perfiles antiguos en los guardaraíles existentes, principalmente en aquellos puntos donde se produzca un alto índice de caídas de motos.

Nuestra contribución a minimizar este impacto

En Hiasa investigamos, diseñamos, desarrollamos, fabricamos, instalamos y comercializamos productos para el equipamiento vial, encaminados a mejorar la protección en nuestras carreteras con el objetivo de minimizar el daño en caso de accidente.

Nuestros sistemas de contención de vehículos incluyen: barreras de seguridad metálicas, pretilas de puente metálicas, barreras estéticas de madera y acero, atenuadores de impactos, terminales de barreras y sistemas para protección de motociclistas (SPMs).

Todos ellos se caracterizan por su alto nivel de seguridad validado y conforme a las normativas en vigor por la eficacia de su comportamiento, por su permanente innovación y por su cuidada calidad y durabilidad.

Nuestras barreras de seguridad metálica están **aprobadas por la Dirección General de Carreteras del Ministerio de Fomento**, descritas en la Orden Circular 321/95 T y P "Recomendaciones sobre sistemas de contención de vehículos", y disponen de distintas homologaciones y acreditaciones por organismos autorizados.

Dentro de estos productos destacamos el Sistema para Protección de Motociclistas "SPM" que garantiza su protección en caso de colisión contra la barrera de protección, evitando dos tipos de riesgo:

- El impacto directo del motociclista contra el poste de la barrera puede producirle graves lesiones, a menudo fatales.



- El espacio libre entre dos postes consecutivos puede ser atravesado por el motociclista quedando a merced del peligro que la propia barrera metálica está protegiendo (desnivel, obstáculo,...).

Nuestra contribución a la seguridad en los vehículos y la reducción de emisiones

En GSS Península Ibérica trabajamos en el desarrollo y mejora de nuestros productos para el sector automoción.

El sector del automóvil es muy dinámico con importantes inversiones en investigación y desarrollo, lo que nos obliga a estar atentos a las innovaciones en los materiales como, por ejemplo el uso del aluminio o la mejora de las prestaciones y resistencia del acero, disminuyendo su peso.

Esto nos permite reducir el peso de los vehículos manteniendo altos estándares de seguridad y calidad y, con ello, reducir las emisiones de CO₂ a lo largo de la vida útil del vehículo. Asimismo, tanto el acero como el aluminio son reciclables, lo que nos permite reducir el consumo de recursos naturales y la generación de residuos.

Compromiso con la comunidad local

GSS Península Ibérica se implica directamente con las comunidades en las que opera contribuyendo en su desarrollo mediante la transmisión de conocimientos, la colaboración en proyectos con las administraciones públicas enfocados a la sostenibilidad, su pertenencia a asociaciones industriales locales y su acción social.

Transmisión del *know-how*

GSS Península Ibérica cree que la colaboración con las universidades y centros de estudios, así como la transmisión del conocimiento es clave para el desarrollo tecnológico e industrial de la sociedad.

En octubre presentamos nuestra intranet, Leading the Change, en la V Jornada sobre Comunicación Corporativa Online de la Universidad Carlos III de Madrid, dedicada a las aplicaciones móviles.

Este encuentro estuvo dirigido a alumnos y a todos los amantes de la comunicación corporativa interesados en los nuevos soportes.

Nuestro Business Technology Manager explicó la necesidad que tienen las empresas de focalizarse en las nuevas tecnologías a través del funcionamiento de Leading the Change en los soportes móviles.

Colaboración local con administraciones públicas

Participamos en proyectos locales con las administraciones públicas relacionados con la responsabilidad empresarial, ya que estas son un motor fundamental del desarrollo sostenible.

Gonvauto Navarra y la metodología InnovaRSE

InnovaRSE, es una metodología creada por el Gobierno de Navarra cuyo fin es implantar progresivamente y de forma voluntaria la Responsabilidad Social.

Esta metodología **consta de cuatro fases** (Diagnóstico, Plan de Actuación, Memoria de Sostenibilidad y Ciclos de Mejora); y cada año las empresas participantes deben realizar una de estas fases.

Gonvauto Navarra se ha unido a este proyecto presentando en 2012 un **Diagnóstico de RSE**, y derivado de las conclusiones del mismo, un **Plan de Actuación** en 2013. A parte de contribuir a una gestión más responsable de las empresas, InnovaRSE también tiene por objetivo crear una red local de empresas comprometidas con la sostenibilidad.

Gonvauto Navarra participó en una serie de encuentros dirigidos a empresas proveedoras de Volkswagen Navarra, todas ellas integradas en el **Programa de Cooperación Territorial España-Francia-Andorra 2007-2013** para el desarrollo de la economía, permitiendo así generar sinergias, intercambiar experiencias y estrechar relaciones.

Respeto al medio ambiente

Para contribuir al desarrollo sostenible buscamos la eficiencia en todos y cada uno de nuestros procesos de fabricación y trabajamos estrechamente con nuestros clientes para conseguir aplicar las técnicas más innovadoras, con menor impacto ambiental.

Además nuestro compromiso con el medio ambiente conlleva la reducción del impacto de nuestra actividad sobre el entorno, gracias a una adecuada gestión ambiental y a iniciativas tales como la eficiencia energética.



Pertenencia a organizaciones

Nuestra participación en asociaciones y organismos es importante ya que nos permite estar al tanto de las tendencias relacionadas con nuestra actividad, participar en las consultas y contribuir a establecer un marco de referencia.

Las organizaciones industriales y otras asociaciones a las que pertenecemos son las siguientes:

GSS Península Ibérica

- Pacto Mundial (Global Compact) y Red Española del Pacto Mundial.
- Fundación Consejo España - China.
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL).
- Bureau veritas.
- Unión de Empresas Siderúrgicas (UNESID).

Gonvauto Barcelona y Gonvarri Barcelona

- Foment del Treball.
- Patronal multisectorial de empresas Catalanas (CECOT).
- Clúster de Automoción de Cataluña.

Gonvauto Galicia

- Asociación Patronal del Metal de la Provincia de Pontevedra (ASIME).
- Clúster del Automóvil de Galicia (CEAGA).

Gonvauto Navarra

- Asociación de Empresarios del Metal (ANEM).

- Asociación de la Industria Navarra (AIN).

Gonvarri Tarragona

- Asociación provincial de empresas del metal de Tarragona (APEMTA).

Ferrodisa

- Clúster de Automoción de Valenciana-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).
- Instituto Tecnológico Metalmecánico (AIMME).

Gonvarri Burgos

- Asociación Española para la Calidad.
- Asociación de empresarios propietarios del Polígono Industrial Gamonal-Villimar (ASPIGAVI).
- Asociación Plan Estratégico Ciudad de Burgos.
- Fundación Universidad de Burgos.
- Federación Empresarial del Metal (FEMEBUR).

Gonvarri Portugal

- Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Eletromecânicas (ANEME).

Hiasa

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

Best Practice

Gonvarri Steel Services patrocina el Simposio Internacional de Metalurgia

La Unión de Empresas Siderúrgicas (UNESID), la Plataforma Tecnológica Española del Acero (PLATEA) y el Centro Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) organizaron los días 24 y 25 de octubre el Simposio Internacional de Metalurgia: 50 Aniversario del Centro Nacional de Investigaciones Metalúrgicas.

A este interesante simposio, Gonvarri Steel Services, miembro de UNESID, asistió en calidad de patrocinador, a la vez que contó con la asistencia de quince profesionales de distintos departamentos de la compañía.

Los objetivos del simposio fueron conocer los avances más recientes en la ciencia y tecnología metalúrgicas y de los materiales metálicos férreos, así como plantear los retos a los que debe enfrentarse el sector metalúrgico español.

El simposio se estructuró en tres sesiones: Ciencia y Tecnología, Retos en Innovación, y Fuentes de Financiación y Panel de Expertos con participantes del mundo empresarial, académico y de la ciencia e innovación y constituyó un encuentro entre organismos públicos de I+D+i con las empresas españolas del acero, los centros tecnológicos y las universidades.



Apoyo a la acción social

Fundación Lo Que De Verdad Importa

La Fundación LQDVI tiene por objetivo promover el desarrollo y la difusión de los valores humanos, éticos y morales universales. Conscientes de la importancia de estos valores que compartimos, la Compañía ha establecido un marco de colaboración con esta fundación.



Congreso "Lo Que De Verdad Importa" en Barcelona

El 8 de noviembre de 2013, algunos empleados de Gonvarri Barcelona, Gonvauto Barcelona y Gonvarri Tarragona asistieron a un congreso organizado por la Fundación LQDVI en el que escucharon las inspiradoras ponencias de Jorge Font, Àlex Corretja y María Belón.

Dentro de la campaña de comunicación de la nueva versión del Código de Ética y Conducta todos los empleados de las plantas recibieron una carta que explicaba el vínculo de la política de sostenibilidad y la colaboración con la fundación. Además se obsequió a cada empleado con un libro editado por la fundación que recoge testimonios reales que transmiten un mensaje de positivismo y superación.

Fundación Juan XXIII para la discapacidad

Esta fundación se creó para mejorar la calidad de vida de las personas adultas con discapacidad intelectual y fomentar su integración social.

Gonvarri Steel Industries colabora con su labor contratando los servicios de su centro especial de empleo destacando el alquiler de salas para eventos y el servicio de catering.

Además, en el marco de la III Semana Internacional del Voluntariado Corporativo, 32 empleados de Gonvarri Steel Industries realizaron un voluntariado corporativo en un parque de atracciones acompañando a personas con discapacidad intelectual de la fundación.



Proyecto Tapones para Alba

Alba es la hija de una empleada de Ferrodisa que sufre una enfermedad de las llamadas "raras", denominada Atrofia Muscular Espinal tipo 2, no se conoce tratamiento curativo y debido a su limitada movilidad, necesitaba una grúa de techo con raíles y una camilla de baño para poder transportarla desde el comedor a su dormitorio.

Tras conocer la situación, lanzamos la campaña "Tapones para Alba". Esta campaña consiste en recaudar el máximo de toneladas posibles de tapones de plástico, para poder ayudar en la compra de la grúa y la camilla. Todas las plantas de GSS en España colaboraron con este proyecto recogiendo más de 12.500.000 tapones que tras su venta a una empresa de reciclaje se convirtieron en 6.855€ de ayuda.

De forma complementaria, en Ferrodisa se realizaron diferentes acciones y actos solidarios por parte de Ferrodisa con los que se recaudaron 2.429€.

En menos de un año, gracias a la ayuda de todos, el objetivo se consiguió y Alba ya tiene una camilla de baño y una grúa de techo.



Word Central Kitchen (WCK)

WCK es una ONG, cuya misión es encontrar soluciones sostenibles para acabar con la inseguridad alimentaria y la malnutrición gracias a la alimentación sostenible y el enriquecimiento local centrándose en zonas que sufren catástrofes humanitarias.

Para conseguirlo desarrolla distintos programas que buscan promover una alimentación sana y sostenible (compras locales, apoyo a la agricultura local, promoción de recetas tradicionales con alimentos nutritivos, utilización de combustibles y tecnologías sostenibles, etc.) y a su vez, reforzar y enriquecer la economía local de las zonas en riesgo (gracias a escuelas de formación, creación de empleo local, etc.). Conscientes de la repercusión de este proyecto, Gestamp Renewables apoya esta iniciativa contribuyendo a su financiación.

Otros

A nivel local, los centros de GSS Península Ibérica han contribuido en 2013 al desarrollo social a través de la inversión directa y del patrocinio de iniciativas locales y la recogida de alimentos.

En el año 2013, otras iniciativas desarrolladas a nivel fueron:

- Campaña de solidaridad "**Banco de Alimentos**" en la que colaboraron Gonvauto Galicia con la recogida de 250kg, Gonvarri Barcelona con la recogida de 750kg y Gonvarri Burgos con la recogida de 750kg.
- Gonvarri Portugal con la asociación "**Meninos de Ouro**", en la que colaboró con la recogida de tapones, ropa, libros escolares, material didáctico y/o juguetes
- Gonvarri Tarragona realizó distintas colaboraciones con Caritas para la **recogida de comida, ropa, juguetes y libros**.
- Ferrodisa colaboró con Cruz Roja en la **búsqueda de ayuda para Filipinas**.
- Gonvarri Barcelona y Gonvarri Burgos, realizaron jornadas para ayudar a Cruz Roja mediante **donaciones de sangre** por parte de nuestros empleados.
- Gonvauto Navarra subcontrata **trabajadores de la Fundación**



WORLD
CENTRAL **kitchen**

Varazdín para determinados trabajos específicos que se dan con cierta frecuencia. Varazdín es una fundación cuyo objetivo es facilitar la inserción socio-laboral de personas en situación de exclusión o en riesgo de estarlo.

- Gonvauto Barcelona patrocina anualmente la edición de la **revista de la escuela de Castellbisbal**.

Leading
the Change
Solidaridad



Fomento del deporte

En GSS fomentamos el deporte entre nuestros profesionales. Entre los eventos realizados en 2013 destacamos los siguientes:

- **La Fiesta de la Bici**

Uno de los acontecimientos deportivos de mayor tradición en Madrid, en la que varios compañeros de GSS y de otras compañías del Grupo participaron en este divertido recorrido de 22 km a través de las principales vías madrileñas.

- **El lanzamiento del parking de bicicletas de GSS en Embajadores.**

Con un nuevo mural para fomentar el uso de este medio de transporte y del anillo ciclista que pasa por las inmediaciones de las oficinas.

- **Participación en la 33ª maratón de Madrid** con un equipo formado por 40 corredores de GSS y de otras compañías del Grupo recorriendo 42 km.

El equipo de GSS se organizó gracias al grupo "Runners" de nuestra intranet, donde se intercambia información sobre eventos de running y se organizan iniciativas de este tipo.

- **Gonvauto Barcelona patrocinó a dos equipos de ciclismo y uno de atletismo** para el fomento de las relaciones entre nuestros empleados y los valores derivados del deporte en equipo.

- **Gonvauto Navarra ha participado en la VIII Edición del Desafío Empresas** organizado por el departamento de deporte y salud del Gobierno de Navarra.

Dentro de las actividades tuvo lugar una carrera de 5,7 Km en la ciudad de Pamplona con el objetivo de fomentar el esfuerzo, el espíritu de superación y el compañerismo. Los beneficios se destinaron a la ONG Medicus Mundi Navarra.



Leading
the Change
2013 / 2015



Premios y reconocimientos

A continuación, resumimos los premios y reconocimientos obtenidos durante el ejercicio 2013.

Corporativos

- Premio **"Silver Stevie Award"** otorgado a Leading the Change como reconocimiento a la mejor práctica en comunicación interna corporativa.
- Premio **"Emprendedores & Empleo a la innovación en Recursos Humanos"** otorgado por el Diario Expansión y el IE al proyecto Leading the Change.

Locales

Gonvauto Barcelona

- Finalista de **premios Atlante** en Noviembre 2012.
- **Participación** en el "Estudio de campo sobre la integración de la Prevención de Riesgos Laborales a la Política de Responsabilidad Social y su contribución al éxito empresarial".

Gonvauto Navarra

- **Sello Azul de Empresa Saludable** otorgado por Mutua Navarra.
- **Sello InnovaRSE** otorgado por el Centro de Recursos Ambientales de Navarra.

Gonvarri Tarragona

- **Premiada por Adecco**, reconociendo su buena gestión en prevención de riesgos laborales.

Ferrodisa

- **Reconocimiento en materia de igualdad** por la Dirección General de Familia y Mujer "Concesión del Visado del Plan de Igualdad de la empresa Ferrodisa".





Anexo

Perímetro y cobertura de la Memoria

Estructura societaria

Informe de revisión independiente

Certificado GRI

Índice GRI:

- Estrategia, perfiles y gobernanza
- Enfoques de gestión
- Indicadores de desempeño

Contenidos en relación a los Principios del Pacto Mundial



Perímetro y cobertura de la Memoria

La Memoria de Sostenibilidad de GSS Península Ibérica, se ha realizado siguiendo los requisitos del Global Reporting Initiative (GRI 3.1), tanto para la definición de contenidos de la memoria como para garantizar la calidad de la misma.

El alcance de la Memoria incluye nuestras fábricas en Iberia, tal y como se resume a continuación:

- **Gonvarri Burgos, Gonvarri Barcelona, Laser Automotive, Gonvarri Tarragona, Gonvarri Portugal y Ferrodisa** pertenecientes a la División de Gonvarri Iberia.
- **Gonvauto Barcelona, Gonvauto Navarra y Gonvauto Galicia**, pertenecientes a la División de Gonvauto Iberia.
- **Hiasa y Gonvauto Asturias**, perteneciente a la División de Metal Structures.

Es sucesivas memorias se irá incrementando el alcance y cobertura de la memoria, con el objetivo de disponer de una memoria completa de grupo en el ejercicio 2015, respecto a la información y los datos del ejercicio 2014. Es nuestra intención publicar la memoria de sostenibilidad con periodicidad anual.

La Memoria aporta información sobre nuestras actividades y principales impactos sociales, económicos y ambientales durante el ejercicio 2013 y los hechos relevantes de 2014, hasta la fecha de publicación.

Estructura societaria

A continuación resumimos la estructura societaria de nuestras fábricas en Iberia:

Gonvauto, S.A.: denominación comercial "Gonvauto Barcelona".

Gonvarri Galicia, S.A.: denominación comercial "Gonvauto Galicia".

Gonvauto Navarra, S.A.: denominación comercial "Gonvauto Navarra".

Gonvauto Asturias, S.L.: denominación comercial "Gonvauto Asturias".

Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L., incluye en su alcance las oficinas de Madrid, "Gonvarri Burgos" y "Gonvarri Barcelona".

Industrial Ferro Distribuidora, S.A.: denominación comercial "Ferrodisa".

Gonvarri Tarragona, S.L.: denominación comercial "Gonvarri Tarragona".

Gonvarri Productos Siderurgicos S.A.: denominación comercial "Gonvarri Portugal".

Hierros y Aplanaciones, S.A.: denominación comercial "Hiasa".

Laser Automotive Barcelona, S.L.: denominación comercial "Laser Automotive".

Asimismo la información relativa a la sociedad **Laser Automotive Barcelona, S.L.** cuyo arranque se ha producido en 2013, se incluye parcialmente en algunos capítulos de la memoria.

La información cuantitativa sobre Gonvauto Asturias, S.L., se presenta conjuntamente con los datos de Hiasa.



Respecto al alcance de la Memoria

A continuación resumimos el contenido de la Memoria:

- La información sobre la estructura y gobierno de la compañía, la información financiera y nuestro marco de gestión, así como la descripción de nuestras actividades y procesos se resumen en el capítulo **1. Nuestra Organización**.
- La información sobre nuestra cultura corporativa, el diálogo con nuestros grupos de interés y las conclusiones del estudio de materialidad, se resume en el capítulo **2. Nuestra cultura corporativa**.
- La información sobre el contexto actual, nuestro desempeño y los aspectos más relevantes relacionados con calidad e innovación, se resumen en el capítulo **3. Performance**.
- La información relacionada con nuestros profesionales se resume en el capítulo **4. People**, en los subcapítulos 4.1 Seguridad y Salud laboral y 4.2 Nuestro compromiso con las personas.

- La información de carácter social y ambiental que se resume en el capítulo **5. Planet**, en los apartados: 5.1 Medio ambiente y 5.2 Creación de valor: sociedad.

En aquellos casos en los que existe una cobertura y alcance diferente a la señalada se han realizado las oportunas especificaciones.

Contacto

La presente Memoria, está disponible en www.gonvarristeelsservices.com o en www.leadingthechange.com/sostenibilidad/gonvarri-peninsula-iberica/

Vuestra opinión es relevante para continuar mejorando, por lo que agradecemos vuestros comentarios.

Para cualquier comentario, sugerencia o aclaración:
rsc@gonvarri.com
+34 913 719 19 00
c/ Ombú 3, pta 6
28045 Madrid. España



Informe de revisión independiente



Ernst & Young S.L.
Calle de la Industria, 10
48940 Leizor (Bizkaia)
España

Tel: +34 94 20 20 00
Fax: +34 94 20 20 00
www.ey.com

INFORME DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2013 DE GONVARI STEEL SERVICES (PENÍNSULA IBÉRICA)

A la Dirección de Gonvari Corporación Financiera, S.L.

Alcance del trabajo

Hemos llevado a cabo la revisión del contenido de la Memoria de Sostenibilidad 2013 de Gonvari Steel Services (Península Ibérica), en adelante, la Memoria.

El perímetro considerado por Gonvari Steel Services, se encuentra definido en el capítulo "Perímetro y cobertura de la Memoria" de la Memoria adjunta.

La Memoria ha sido elaborada de acuerdo a lo señalado en:

- 1) La Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) versión 3.1

La preparación de la Memoria adjunta, así como el contenido de la misma, es responsabilidad de la Dirección de Gonvari Steel Services, quien también es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información. Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.

Criterios

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con:

- 1) La Guía de Actuación sobre trabajos de revisión de informes de Responsabilidad Corporativa emitida por el Instituto de Contadores Jurados de Cuentas de España (ICJCE).
- 2) La Norma ISAE 3000 Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information emitida por el International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) de la International Federation of Accountants (IFAC), con un aseguramiento limitado.

Procedimientos realizados

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a las distintas Direcciones que han participado en la elaboración de la Memoria, y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por nosotros que se describen a continuación:

- 1) Reunión con la Dirección de Marketing y Comunicación para conocer y comprender el proceso de elaboración de la Memoria. Asimismo, se han realizado entrevistas con el personal clave de otras Direcciones que participan en la elaboración y la difusión de su contenido.
- 2) Entendimiento de los sistemas de reporte utilizados, los procesos para la elaboración de la Memoria y el seguimiento de las políticas, relaciones y compromisos adquiridos por las sociedades que conforman Gonvari Steel Services, con sus grupos de interés.

- 3) Revisión de la adecuación de la estructura y contenido de la Memoria a lo señalado en la Guía de GRI en su versión 3.1

- 4) Revisión de la información cuantitativa y cualitativa relevante a través de pruebas analíticas y otros procedimientos de revisión realizados en bases o muestras de los indicadores incluidos en la Memoria y su correcta recopilación a partir de los datos suministrados. Las pruebas se han realizado en Gonvari Burgos, Gonvari Barcelona, Gonvari Barcelona e Hise en Asturias.

- 5) Revisión de la cobertura, relevancia y coherencia de la información incluida en la Memoria y de la información reportada y publicada con respecto a otra información pública como: Cuentas Anuales y notas de pie de página.

El alcance de esta revisión se sustancialmente inferior al de un trabajo de seguridad razonable. Por tanto, la seguridad proporcionada es también menor. Si presenre informe en ningún caso puede considerarse como un informe de auditoría.

Estos procedimientos han sido aplicados sobre la información contenida en la Memoria de Sostenibilidad 2013 de Gonvari Steel Services (Península Ibérica), con el propósito y alcance indicados anteriormente.

Independencia

Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por el Código Ético de la International Federation of Accountants (IFAC).

Conclusión

Como resultado de nuestra revisión de la Memoria de Sostenibilidad 2013 de Gonvari Steel Services (Península Ibérica), y con el alcance anteriormente descrito, concluimos que:

- No se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que la Memoria no ha sido preparada según la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) V3.1, tal y como se indica en la misma.
- No se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el resto de la información e indicadores de la Memoria contenga errores significativos.

Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la Dirección de Gonvari Corporación Financiera, S.L., de acuerdo con los términos de nuestra carta de encargo.

ERNST & YOUNG S.L.

José Juan de Fábrega
Madrid, 31 de julio de 2014

Certificado GRI



Declaración de Control del Nivel de Aplicación de GRI

Por la presente GRI declara que **Gonvarri Steel Services** ha presentado su memoria "Memoria de Sostenibilidad 2013. Gonvarri Steel Services Península Ibérica" a los Servicios de GRI quienes han concluido que la memoria cumple con los requisitos del Nivel de Aplicación A+.

Los Niveles de Aplicación de GRI expresan la medida en que se ha empleado el contenido de la Guía G3.1 en la elaboración de la memoria de sostenibilidad presentada. El Control confirma que la memoria ha presentado el conjunto y el número de contenidos que se exigen para dicho Nivel de Aplicación y que en el Índice de Contenidos de GRI figura una representación válida de los contenidos exigidos, de conformidad con lo que describe la Guía G3.1 de GRI. Para conocer más sobre la metodología: www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf

Los Niveles de Aplicación no manifiestan opinión alguna sobre el desempeño de sostenibilidad de la organización que ha realizado la memoria ni sobre la calidad de su información.

Amsterdam, 08 de agosto 2014

Asthildur Hjaltadóttir
Director de Servicios
Global Reporting Initiative



Se ha añadido el signo "+" al Nivel de Aplicación porque Gonvarri Steel Services ha solicitado la verificación externa de (parte de) su memoria. GRI acepta el buen juicio de la organización que ha elaborado la memoria en la elección de la entidad verificadora y en la decisión acerca del alcance de la verificación.

Global Reporting Initiative (GRI) es una organización que trabaja en red y que ha promovido el desarrollo del marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad más utilizada en el mundo y sigue mejorándolo y promoviendo su aplicación a escala mundial. La Guía de GRI establece los principios e indicadores que pueden emplear las organizaciones para medir y dar razón de su desempeño económico, medioambiental y social. www.globalreporting.org

Descargo de responsabilidad: En los casos en los que la memoria de sostenibilidad en cuestión contenga enlaces externos, incluidos los que remiten a material audiovisual, el presente certificado sólo es aplicable al material presentado a GRI en el momento del Control, en fecha 08 de agosto 2014. GRI excluye explícitamente la aplicación de este certificado a cualquier cambio introducido posteriormente en dicho material.

Estrategia, perfiles y gobernanza

Indicadores GRI 3.1	Página	Status
1. Estrategia y análisis		
1.1 - Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia	6-7	IC
1.2 - Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	15-16, 36, 44-46	IC
2. Perfil de la organización		
2.1 - Nombre de la organización.	12-110	IC
2.2 - Principales marcas, productos y/o servicios.	17-18, 24-31	IC
2.3 - Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos.	10-12,110	IC
2.4 - Localización de la sede principal de la organización.* *C/Embajadores 458, 28053. Madrid. España	-	IC
2.5 - Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria.	8, 10-11, 19-23	IC
2.6 - Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	110	IC
2.7 - Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios).	19-23	IC



Indicadores GRI 3.1	Página	Status
2.8 - Dimensiones de la organización informante, incluido: <ul style="list-style-type: none"> Número de empleados. Ventas netas. Capitalización total, desglosada en términos de deuda y patrimonio neto Cantidad de productos o servicios prestados. 	2,8,56,70, 110	IC
2.9 - Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización, incluidos:* <ul style="list-style-type: none"> La localización de las actividades o cambios producidos en las mismas, aperturas, cierres y ampliación de instalaciones. Cambios en la estructura del capital social y de otros tipos de capital, mantenimiento del mismo y operaciones de modificación del capital. *Los cambios más significativos en el ejercicio 2013 han sido el arranque de Gonvauto Asturias y el de Laser Automotive en Barcelona.	110	IC
2.10 - Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	107	IC
3. Parámetros de la memoria		
3.1 - Periodo cubierto por la información contenida en la memoria (por ejemplo, ejercicio fiscal, año natural).* *Información y datos correspondientes al ejercicio 2013.	-	IC
3.2 - Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hubiere).* *Memoria Gonvauto Iberia 2013.	110	ND

Información completa **IC** Información parcial **IP** No disponible **ND** No aplica **NA**



Indicadores GRI 3.1	Página	Status
3.3 - Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	110	IC
3.4 - Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	111	IC
3.5 - Proceso de definición del contenido de la memoria, incluido: <ul style="list-style-type: none"> • Determinación de la materialidad. • Prioridad de los aspectos incluidos en la memoria. • Identificación de los grupos de interés que se prevé que utilicen la memoria. 	37-39	IC
3.6 - Cobertura de la memoria (p. ej. países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores).	110-111	IC
3.7 - Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.	110-111	IC
3.8 - La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.	110-111	IC
3.9 - Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.* <i>*Descrito en cada punto donde aplica.</i>	-	IC
3.10 - Descripción del efecto que pueda tener la reformulación de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reformulación.* <i>*No hay memorias anteriores certificadas por GRI.</i>	-	ND
3.11 - Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.* <i>*No hay memorias anteriores certificadas por GRI.</i>	-	ND
3.12 - Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.	5,115-125	IC
3.13 - Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria. Si no se incluye en el informe de verificación en la memoria de sostenibilidad, se debe explicar el alcance y la base de cualquier otra verificación externa existente. También se debe aclarar la relación entre la organización informante y el proveedor o proveedores de la verificación.	112	IC
4. Gobierno, compromisos y participación en grupos de interés		
4.1 - La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	12	IC
4.2 - Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (y, de ser así, su función dentro de la dirección de la organización y las razones que la justifiquen).	12	IC
4.3 - En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.* <i>*El consejo de Administración no cuenta con consejeros independientes.</i>	12	IC
4.4 - Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.* <i>*Comité de Ética y canales de denuncia.</i>	14,37-38	IC
4.5 - Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental). <i>*Los miembros del Consejo no son retribuidos por esta función. La retribución de los equipos depende de los resultados de cierre de ejercicio y del cumplimiento de los objetivos establecidos.</i>	-	IC

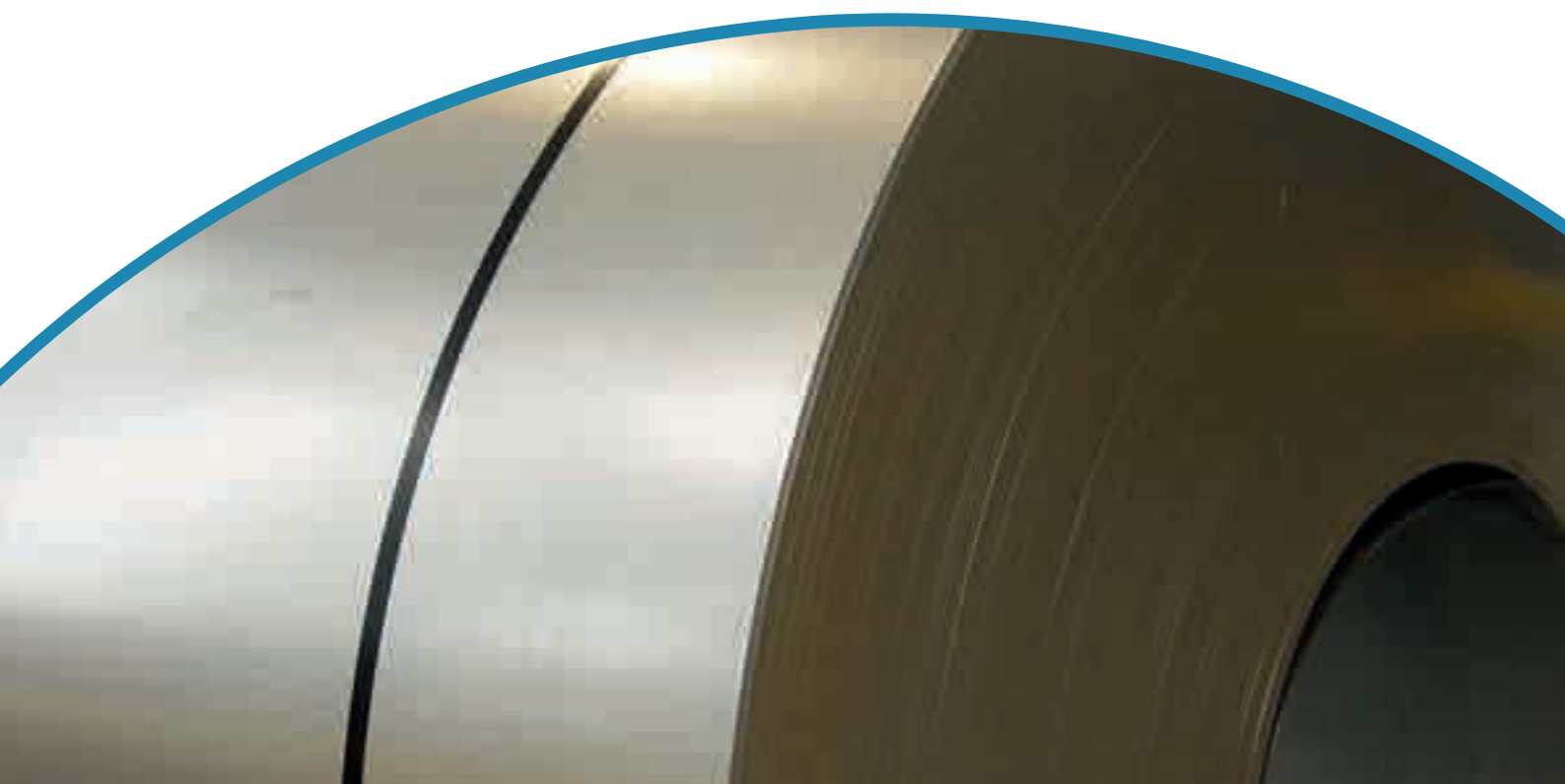
Indicadores GRI 3.1	Página	Status
4.6 - Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno. *La composición y estructura del gobierno y la administración del grupo está regulada por los estatutos sociales y sigue la legislación vigente en materia de sociedades.	12,14	IC
4.7 - Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos. *Los miembros del Consejo son designados por la Junta General de Accionistas.	-	IC
4.8 - Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	13-16,34-36, 47-48, 82, 84, 87	IC
4.9 - Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	14-16, 102, 126	IC
4.10 - Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.* *Los resultados de los miembros del Consejo de Administración son evaluados anualmente por la Junta General de Accionistas.	-	IC
4.11 - Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	16	IC
4.12 - Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.* *Adhesión al Pacto Mundial el 8 de enero de 2014, por Gonvarri Corporación Financiera S.L, empresa matriz de todas las sociedades de Gonvarri en Iberia.	102,126	IC
4.13 - Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya y: <ul style="list-style-type: none"> • Esté presente en los órganos de gobierno • Participe en proyectos o comités • Proporcione una financiación importante que exceda las obligaciones de los socios • Tenga consideraciones estratégicas 	102	IC
4.14 - Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	37-38	IC
4.15 - Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	37-38	IC
4.16 - Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	37-38,52-53, 60-61-77-79	IC
4.17 - Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	39	IC

Enfoques de gestión

Aspectos	Página/Justificación	Status
Económicos		
Desempeño económico	13	IC
Presencia en el mercado	8, 10-11, 19-23	IC
Impactos económicos indirectos	82, 98-101	IC
Ambiental		
Materiales	88	IC
Energía	90-93	IC
Agua	89	IC
Biodiversidad	97	IC
Emisiones, vertidos y residuos	90, 94-97	IC
Productos y servicios	85, 86	IC
Cumplimiento normativo	84	IC
Transporte	84	IC
Aspectos generales	82	IC
Prácticas laborales		
Empleo	70-77	IC
Trabajo y relaciones laborales	72-77	IC
Salud y seguridad en el trabajo	58-68	IC
Formación y educación	72-73	IC
Diversidad e igualdad de oportunidades	74-77	IC
Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres	Convenios colectivos y Código Ético	IC
Derechos humanos		
Inversión y aprovisionamientos	Código Ético y de Conducta, 14	IC
No discriminación	Código Ético y de Conducta, 14	IC
Libertad de asociación y negociación colectiva	Código Ético y de Conducta, 14	IC
Trabajo infantil	Código Ético y de Conducta, 14	IC
Prevención contra el trabajo forzoso y forzado	Código Ético y de Conducta, 14	IC
Prácticas de seguridad	Código Ético y de Conducta, 14	IC
Derechos de los indígenas	No operamos en zonas en las que los derechos de los indígenas puedan verse afectados. El Comité de Ética es el encargado de gestionarlo.	IC

Aspectos	Página/Justificación	Status
Aprovisionamientos	88, 99	IC
Incidencia	El Comité de Ética no ha detectado ninguna incidencia relacionada con los derechos humanos o la libertad de asociación	IC
Sociedad		
Comunidades locales	98-101	IC
Corrupción	Código Ético y de Conducta, Guía de comportamiento ante ofrecimiento de incentivos, regalos o invitaciones, 14	IC
Políticas públicas	Código Ético y de Conducta, 14	IC
Comportamientos anticompetitivos	Código Ético y de Conducta, 14	IC
Cumplimiento normativo	Código Ético y de Conducta, Guías de desarrollo, 14	IC
Responsabilidad sobre producto		
Salud y seguridad de los clientes	48-52	IC
Etiquetado de productos	48-51	IC
Marketing	El departamento de MARCOM gestiona las comunicaciones, asegurando siempre el cumplimiento de la legislación aplicable	IC
Privacidad de los clientes	16	IC
Cumplimiento normativo	Código Ético y de Conducta, 14-16	IC

Información completa **IC** Información parcial **IP** No disponible **ND** No aplica **NA**



Indicadores de desempeño

Ind.	Enfoque de gestión	Página	Status
Indicadores del desempeño económico			
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	8, 13, 82	IC
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	94-96	IC
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.* <i>*No contamos con beneficios ligados a planes de jubilación</i>	-	NA
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	13	IC
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.* <i>*Establecido en los respectivos Convenios Colectivos aplicables a cada centro.</i>	-	IC
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	13, 53-54, 99	IC
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.* <i>*Todos los directores de planta son de origen local.</i>	74, 100-101	IC
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie..		IC
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos	98-102	IC
		98-102	IC
Indicadores del desempeño ambiental			
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	88	IC
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	88	IC
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	90-91	IC
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	90	IC
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	91-93	IC
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	92-93	IC
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	91-93	IC
EN8	Captación total de agua por fuentes.	89	IC
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.* <i>*Ninguna fuente de agua se ha visto significativamente afectada por nuestras actividades.</i>	-	IC

Ind.	Enfoque de gestión	Página	Status
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada. *No se recicla o reutiliza agua en nuestras actividades.	-	IC
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.	97	IC
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.	97	IC
EN13	Hábitats protegidos o restaurados* *No se han realizado medidas adicionales de protección o restauración de hábitats.	-	IC
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	97	IC
EN15	Número de especies de la Lista Roja de IUCN y lista de especies nacionales protegidas presentes en zonas operacionales, según el grado de riesgo de extinción.* *No tenemos constancia de que algún hábitat de especies protegidas de la IUCN, se haya visto afectado por nuestras actividades.	-	IC
EN16	Emissiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	95-96	IC
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	96	IC
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	91-93	IC
EN19	Emissiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	96	IC
EN20	NOx, SOx y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	96	IC
EN21	Vertidos totales de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	90	IC
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	96-97	IC
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.* *No ha habido ningún derrame significativo en 2013 en nuestras instalaciones.	84	IC
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según los términos del Convenio de Basilea (anexos I, II, III y VIII) y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.* *No tratamos con este tipo de residuos	-	NA
EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de la organización.* * Ningún hábitat se ha visto afectado por nuestros vertidos.	-	IC
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	84- 87	IC
EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos..	85-86	IC

Ind.	Enfoque de gestión	Página	Status
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	84	IC
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	86-87, 96	IC
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	96-97	IC
Prácticas laborales			
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por género.	70-71	IC
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	70-72	IC
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	80-81	IC
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	14, 62	IC
LA5	Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.* <i>*Las comunicaciones de los cambios organizativos se realizan según la normativa vigente y lo especificado en el Estatuto de los trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995) y en los Convenios Colectivos.</i>	-	IC
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.	62	IC
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	68, 69	IC
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	64-66	IC
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	62	IC
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	56, 64	IC
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	64-66, 73	IC
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	72-73	IC
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	70-71	IC
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.* <i>* Los convenios colectivos que nos aplican, se comprometen a la igualdad de los trabajadores independientemente de su sexo, incluyendo la remuneración de los mismos, sin más diferencias que las que resulten del mérito y capacidad de los afectados. Por lo tanto el ratio del salario entre hombres y mujeres para un mismo nivel profesional y un mismo desempeño es de 1:1.</i>	-	IC
LA15	Reincorporación y tasas de retención tras baja maternal/parental, por género.	76	IC

Ind.	Enfoque de gestión	Página	Status
Derechos humanos			
HR1	<p>Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.*</p> <p>*No se incluye el % de acuerdos y contratos que tienen en cuenta los derechos humanos. Estamos en proceso de aceptación del Código Ético por parte de nuestros proveedores. Con su aceptación, estos se comprometen a respetar los derechos humanos.</p>	54	IP
HR2	<p>Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.*</p> <p>*No se ha realizado un análisis en materia de derechos humanos a nuestros proveedores y subcontratas. Es un objetivo a largo plazo, tras la implantación de procesos de homologación relacionados con derechos humanos.</p>	-	IC
HR3	<p>Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.</p> <p>*Planificado para el primer trimestre de 2014.</p>	-	IC
HR4	<p>Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.*</p> <p>*No se han detectado incidentes relacionados con este aspecto.</p>	-	IC
HR5	<p>Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.*</p> <p>* En Iberia no se ha identificado este riesgo.</p>	-	NA
HR6	<p>Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.</p> <p>* En Iberia no se ha identificado este riesgo.</p>	-	NA
HR7	<p>Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.</p> <p>* En Iberia no se ha identificado este riesgo.</p>	-	NA
HR8	<p>Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.*</p> <p>*Las empresas de seguridad están legalmente reguladas y su personal cuenta con la formación suficiente para desarrollar su actividad.</p>	-	IC
HR9	<p>Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.</p> <p>* Nuestra actividad en Iberia no implica ningún impacto sobre los derechos de los indígenas.</p>	-	NA
HR10	<p>Porcentaje y número total de actividades que han sido objeto de revisiones de los derechos humanos y/o evaluaciones de impacto.</p> <p>*No es un riesgo identificado en Iberia.</p>	-	NA
HR11	<p>Número de quejas presentadas relacionadas con los derechos humanos, número de las quejas abordadas y las resueltas a través de mecanismos formales.*</p> <p>*No se han registrado incidencias ni quejas relacionadas con los derechos humanos.</p>	-	IC

Ind.	Enfoque de gestión	Página	Status
Sociedad			
S01	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.	98-102	IC
S02	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.* *Código Ético y de Conducta, Guía de comportamiento ante ofrecimiento de incentivos, regalos o invitaciones.	14	IC
S03	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.* *Formación planificada en 2014.	-	IC
S04	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.* *No se han registrado incidencias ni quejas relacionadas con corrupción.	-	IC
S05	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".* *No se han realizado actividades de "lobbying".	-	IC
S06	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.* *No se permite la financiación a partidos políticos en el Código Ético y de Conducta.	-	IC
S07	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.* *No se han producido incidentes ni denuncias al respecto.	-	IC
S08	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.* *No se han producido incidentes ni denuncias al respecto.	-	IC
S09	Operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales.	98-99	IC
S10	Medidas de prevención y mitigación implantadas en operaciones con impactos negativos o significativos posibles o reales en las comunidades locales.	98-99	IC



Ind.	Enfoque de gestión	Página	Status
Responsabilidad del producto			
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para su mejora, sus impactos en la salud y seguridad de los clientes, y % de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	48	IC
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, en función del tipo de resultado de dichos incidentes.* *No se han producido incidentes en 2013.	-	IC
PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.*	48	IC
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes . *No se han producido incidentes en 2013.	-	IC
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	52	IC
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.* * Completo en Código Ético y de Conducta.	14	IC
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.* *No se han producido incidentes ni denuncias al respecto.	-	IC
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.* *No se han registrado sanciones firmes significativas. Ver aplicación de lo establecido por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y por el Real Decreto 994/1999, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Medidas de Seguridad de los ficheros automatizados que contengan datos de carácter personal.	-	IC
PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.* *No se han registrado sanciones firmes significativas.	-	IC

Información completa **IC** Información parcial **IP** No disponible **ND** No aplica **NA**



Contenidos en relación a los principios del Pacto Mundial

Principios	Indicadores GRI	Objetivos de desarrollo del milenio
Derechos Humanos		
Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	EC5, LA4, LA6-8, LA13-14, HR1-9, S05, PR1	Objetivo 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre. Objetivo 2: Lograr la enseñanza primaria obligatoria. Objetivo 3: Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer. Objetivo 4: Reducir la mortalidad infantil.
Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.	HR1-9, S05	Objetivo 5: Mejorar la salud materna. Objetivo 6: Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades. Objetivo 7: Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente. Objetivo 8: Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.
Trabajo		
Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	LA4-5, HR1-3, HR5, S05	Objetivo 2: Lograr la enseñanza primaria obligatoria Objetivo 3: Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer
Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	HR1-3, HR7, S05	Objetivo 2: Lograr la enseñanza primaria obligatoria Objetivo 3: Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer
Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil	HR1-9, S05	
Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación		
Medio ambiente		
Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.	EC2, EN3-12, EN18, EN26, EN30, S05, PR1, PR3	Objetivo 7: Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	EC2, EN1-30, S05, PR3-4	
Lucha contra la corrupción		
Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	EN2, EN5-7, EN10, EN18, EN26-27, EN30, S05	
Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	S02-6	



Memoria de sostenibilidad 2013



Gonvarri
Steel Services

Gonvarri Steel Services Península Ibérica

Gonvarri Steel Services se fundó en 1958. Desde entonces, ha diversificado sus actividades y productos, expandiéndose a nivel mundial, en numerosos países.

Nuestro negocio es la transformación del acero, haciendo especial hincapié en un crecimiento sostenible y rentable. Trabajamos en la mejora continua de productos y servicios con el objetivo de fortalecer las relaciones con clientes y proveedores.

Sobre esta memoria

Esta memoria es una prueba más del compromiso con nuestros grupos de interés. Nuestro objetivo es presentar una visión equilibrada de nuestra compañía desde el ámbito económico, social y ambiental aportando información fiable y transparente sobre nuestras actividades.

Seguiremos avanzando en esta dirección porque nuestro éxito futuro depende de nuestra capacidad para crecer y desarrollarnos de forma sostenible.

La conversación continúa en



www.leadingthechange.com
www.gonvarristeelsservices.com

