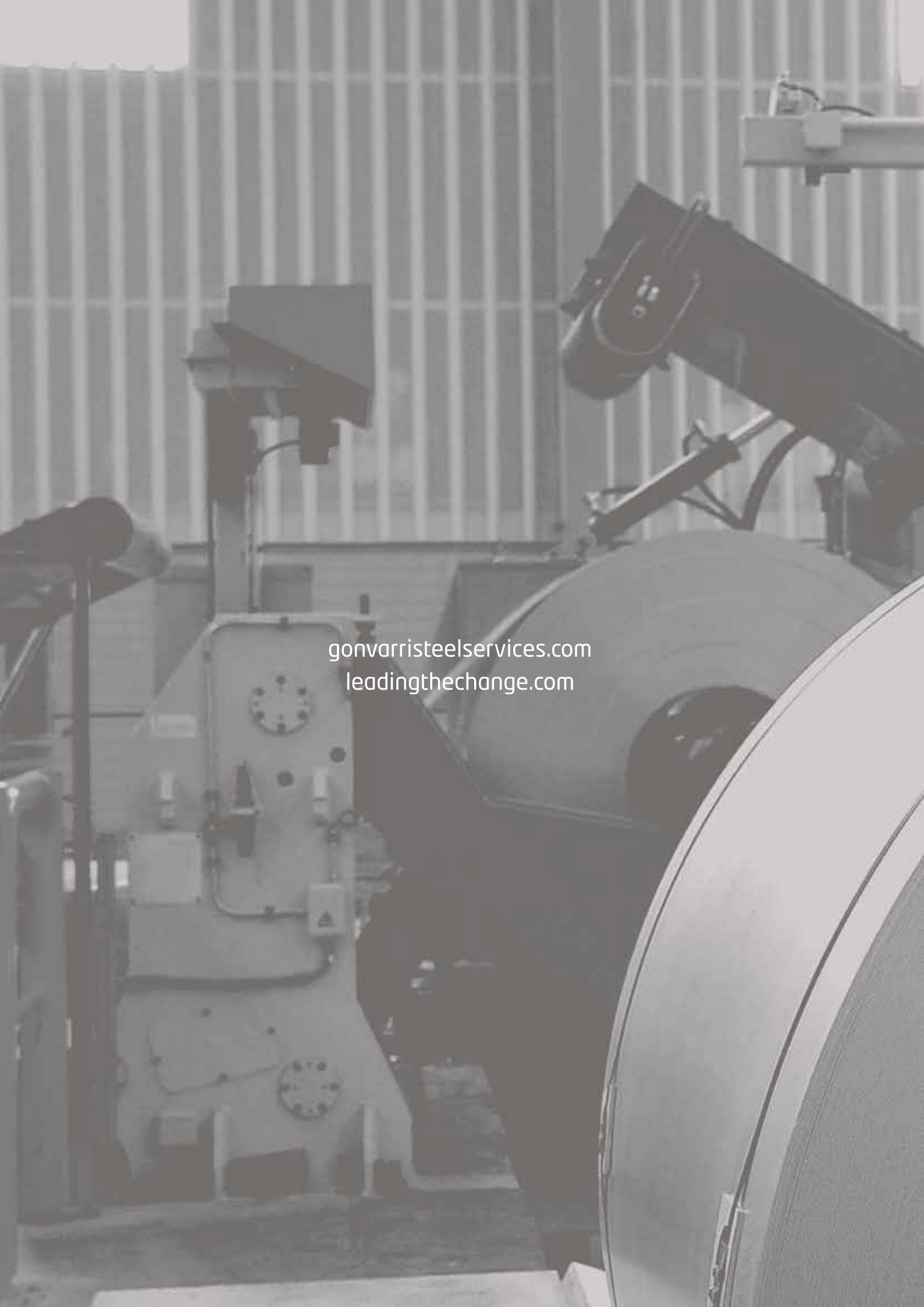


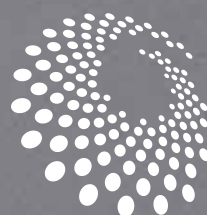


Gonvarri
Steel Services

Memoria de Sostenibilidad
2016



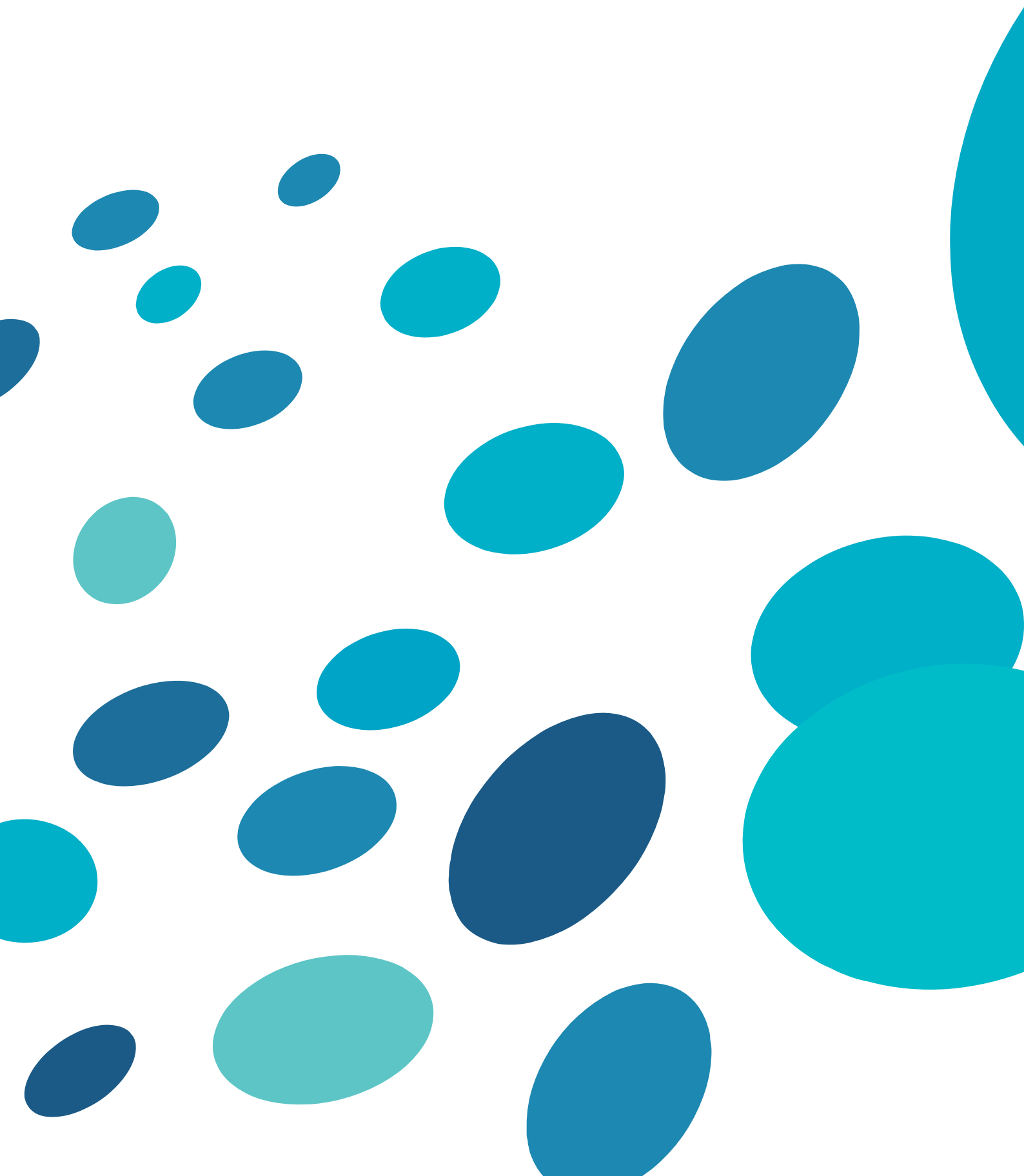
gonvarristeel.com
leadingthechange.com



Gonvarri
Steel Services

Memoria de Sostenibilidad 2016

Índice



Parte I

Información General

Estrategia y análisis	8
Perfil de la organización	22
Aspectos materiales y su cobertura	36
Participación de los grupos de interés	40
Perfil de la memoria	42
Gobierno	44
Ética e integridad	52

Parte II

Contenidos básicos específicos

Dimensión económica	56
Dimensión social	76
Dimensión ambiental	120

Parte III

Anexos

Informe de verificación externa	140
Índice de Contenido GRI G4	142
Índice de contenidos en relación con los Principios del Pacto Mundial	147
Perímetro considerado para la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad	148





Parte I Información General

Estrategia y análisis	8
Perfil de la organización	22
Aspectos materiales y su cobertura	36
Participación de los grupos de interés	40
Perfil de la memoria	42
Gobierno	44
Ética e integridad	52

Estrategia y análisis

Carta del Presidente

G4-1

Estimados lectores,

Es para mí un placer presentar la **Memoria de Sostenibilidad** de Gonvarri Steel Services 2016, en la que se muestran las claves del modelo de compañía responsable y sostenible, a través de nuestro desempeño, según las directrices establecidas en la Global Reporting Initiative (versión G4) y los Principios del **Pacto Mundial de Naciones Unidas**, con el que hemos renovado nuestro apoyo y adhesión.

El contenido de la Memoria está centrado fundamentalmente en el análisis de las demandas de los grupos de interés y, por tanto, en los aspectos que son materiales para Gonvarri. Dicha información ha sido revisada externamente por un organismo independiente acreditado.

Gonvarri Steel Services muestra, un año más, un **crecimiento sostenible** tal y como se refleja en nuestros resultados económicos, con una cifra de negocio que ha ascendido a 2.345 millones de euros, un EBITDA de 1.55 millones de euros y un beneficio neto de 94 millones de euros, lo que nos permite afrontar nuevos retos.

Nuestro objetivo es ser una compañía **líder** en el negocio de la transformación del acero plano a nivel mundial. En línea con este objetivo, en 2016 hemos incrementado nuestra presencia en Europa Central y hemos iniciado nuestra andadura en China en colaboración con nuestro socio Vama.

Otro hito importante fue el arranque del nuevo **Modelo de Gestión "Drive"**, con una hoja de ruta basada en cuatro ejes: Innovación, Eficiencia, Personas y Sostenibilidad, para contribuir al desarrollo de la compañía y el bienestar de todos los profesionales.

La **"Innovación"** es un eje fundamental en nuestro Modelo de Gestión. Nuestro objetivo es fomentar la creación de una cultura de innovación como palanca de crecimiento y creación de valor en la compañía. Para acometer este reto, se creó el "Área de Innovación" donde se definió el flujo de innovación que nos permitirá incrementar las potenciales ideas innovadoras orientadas al negocio.

A través del eje **"Personas"** contribuimos a crear empleo estable y de calidad. Mediante la Dirección de RRHH desarrollamos numerosas iniciativas en materia de diversidad, conciliación, salud y deporte, etc. englobadas dentro del programa **"Growing Together"**.

La seguridad y la prevención de riesgos laborales son aspectos clave en la Compañía. En este ámbito, destaca el incremento de horas de formación del **19,3%** respecto al ejercicio anterior y el impulso de diversos proyectos como **"Safety Tips"** y **"Top 5"** encaminados a mejorar la concienciación en materia de seguridad.

Además de ello, nuestros valores y cultura están vinculados a la creación de valor más allá de la rentabilidad financiera. Por eso, tras la aprobación en 2015 de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** y el Acuerdo Climático (París-COP 21), hemos desarrollado numerosas iniciativas englobadas principalmente en los ejes de **“Eficiencia”** y **“Sostenibilidad”** para contribuir a su consecución.

En relación a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, nuestro compromiso se centra principalmente en:

- Contribuir activamente en la reducción de muertes y lesiones por accidentes de tráfico (ODS 3.6) y a disponer de transportes más seguros (ODS 11.2), desde dos perspectivas.

Por un lado, la innovación, diseño, fabricación e instalación de productos para el **equipamiento vial**, encaminados a mejorar la protección en las carreteras y a minimizar los posibles daños en caso de impacto y el desarrollo de vehículos más seguros con el uso de nuevos materiales.

Por otro, a través del desarrollo de numerosas iniciativas relacionadas con el proyecto **“Emotional Driving”**, entre las que destacamos: la publicación del libro **“Emotional Driving: reflexiones para entender la seguridad vial con optimismo”** y la creación de una webserie de cuatro capítulos motivadores para conducir más seguros: **“Experiencia”, “Vida”, “Actitud”, “Ayuda”**.

Además, por medio del **“Emotional Driving Book Challenge”** extendimos el proyecto a nivel internacional, difundiendo a través de las redes sociales y gracias a la participación de nuestros empleados, los diferentes contenidos del programa. Asimismo, llevamos a cabo dos nuevos roadshows con los empleados de las fábricas: Gonvauto Thüringen (Alemania) y Gonvarri Portugal. Para poder consultar todos los contenidos, mejoramos la aplicación móvil y actualizamos el sitio web: www.emotionaldriving.com, que alberga toda la información concerniente a este programa.

- Avanzar en el objetivo de duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética (ODS 7.3) y las distintas iniciativas frente al cambio climático (ODS 13.2).

En Gonvarri consideramos que nuestras fábricas deben tener un papel activo frente al cambio climático, por ello ejecutamos diversas iniciativas en materia de **Eficiencia Energética**, así como proyectos de innovación para el desarrollo de productos más ligeros que ayudan a reducir las emisiones de CO₂, así como estructuras solares altamente eficientes, con las que indirectamente evitamos estas emisiones, gracias a nuestra contribución a la producción de energía renovable.

Finalmente, quiero agradecer a todos los profesionales que forman Gonvarri Steel Services, vuestro compromiso, optimismo y esfuerzo para alcanzar y superar las nuestras expectativas día a día.



Jon Riberas
Presidente

Carta del Consejero Delegado

G4-1

Querido amigo/a,

Una vez más me complace presentar la **Memoria de Sostenibilidad** de Gonvarri Steel Services correspondiente al ejercicio 2016, donde se resumen todos los avances logrados y los retos superados.

2016 ha sido un año clave para el proyecto de Gonvama en **China**. Gonvama nace de la participación al 50% junto con nuestro socio VAMA, siderúrgica china a su vez participada al 50% por Hunan Valin Steel y ArcelorMittal. Con gran satisfacción hemos inaugurado la primera de las cuatro fábricas en Loudi, situada en la provincia de Hunan. A esta fábrica se unirán próximamente las de Shenyang, Changshu y Chongqing, y se espera que en 2017 las fábricas de Changshu y Loudi se puedan ampliar. El objetivo es que en 2018 estén todas a pleno rendimiento.

En este ejercicio, también hemos incrementado **nuestra presencia** en Europa, concentrando las actividades de corte láser 3D en Brandenburgo, con un importante crecimiento en Gonvarri Czech y con la puesta en marcha en Gonvauto Thüringen de dos nuevas prensas de blanking; la primera nos permite reforzar la producción de siluetas para estampación en caliente y la segunda es un modelo híbrido que presta una mayor versatilidad al incorporar a nuestro portafolio soluciones de corte de siluetas de pieza vista y aluminio.

Además en Gonvarri Polonia, tras las inversiones realizadas esperamos incrementar nuestro volumen de producción en más del 70% a partir de 2017. Adicionalmente, hemos reforzado la gestión en las plantas de Turquía y Colombia, y hemos realizado un fuerte plan de ajuste en Brasil. Todo ello nos permite encarar 2017 con un moderado optimismo.

Aunque el periodo 2013-2015 fue complicado por la crisis mundial, el bajo precio del acero y el exceso de oferta, en el segundo semestre de 2016 el acero experimentó un repunte muy significativo derivado del incremento de las principales **materias primas**, especialmente el mineral de hierro y el coque, así como la reducción de una parte de la sobrecapacidad instalada en China y las medidas antidumping impuestas por la UE, México y Canadá al acero chino y ruso.

Estos factores macro, unidos a la consolidación de determinadas medidas internas para mejorar nuestra eficiencia y gestión, así como la notable recuperación de Iberia y Turquía, han tenido como resultado el cumplimiento del **presupuesto** fijado para 2016, en términos de ingresos, rentabilidad y deuda financiera neta. Esto nos permite seguir avanzando, con una cartera de proyectos e inversiones estables orientadas a la creación de valor para los distintos grupos de interés.



También en 2016 hemos fijado el modelo de gestión “**Drive**” de empresa, escalable y sostenible. Este modelo se vertebra alrededor de un crecimiento rentable con cuatro ejes de actuación: **Innovación, Eficiencia, Personas y Sostenibilidad**. A su vez, cada eje lleva definidas distintas iniciativas para su desarrollo, que se describen a lo largo de la memoria.

En Gonvarri apostamos por la **innovación**, con el propósito de dar respuesta a los nuevos retos que impone el mercado en relación con la reducción de emisiones, el incremento de competitividad, la digitalización o el desarrollo de nuevas soluciones de movilidad sostenible.

Nuestro foco en materia de innovación estratégica se centra en cinco prioridades, que incluyen tanto la **mejora de nuestros productos** en materiales y funcionalidades, como la **optimización y desarrollo de los procesos**, incorporando nuevas soluciones digitales en nuestros centros productivos según el **paradigma de 4.0**, y buscando ampliar el portfolio de productos y servicios dentro de nuestra **cadena de valor**, soportado todo ello en el desarrollo de una **cultura de innovación** que se extienda a través de toda la compañía.

Dentro de las Iniciativas Innovadoras destaca el proyecto **Gonvarri 4.0**, en el que se desarrollan soluciones tecnológicas que aporten **productividad, calidad y seguridad** (aspectos clave para el grupo) y faciliten la forma de trabajar de los profesionales de GSS, por ejemplo con soluciones de movilidad para los empleados.

En 2016 hemos vivido un ligero repunte en los **datos de siniestralidad** lo que hace aún más necesario implantar nuevas medidas y dar un impulso renovado a la prevención de riesgos en Gonvarri, tanto para personal propio como para personal subcontratado.

Para ello, se han desarrollado numerosas iniciativas y mejorado los sistemas de control en subcontratas, con el fin de proporcionar entornos de trabajo seguros.

Para garantizar nuestro cumplimiento normativo y prevenir potenciales incidentes en materia de ética y corrupción, estamos revisando y reforzando los actuales “**mecanismos de control**” a través del nuevo área de Auditoría Interna. Su implantación está prevista en 2017.

Además, seguimos avanzando en nuestro compromiso de colaboración con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, con las siguientes iniciativas:

- Nuestro proyecto “Emotional Driving” a través del cual fomentamos una conducción más fiable y el desarrollo de vehículos más seguros y medidas de mejora para la seguridad vial. Todo ello contribuye activamente a la reducción de muertes y lesiones por accidentes de tráfico (ODS 3.6) y a disponer de transportes más seguros (ODS 11.2).
- Nuestro compromiso frente al “cambio climático”, a través de las distintas iniciativas y planes en materia de Eficiencia Energética y el desarrollo de productos más ligeros que ayudan a reducir las emisiones de CO₂. Ambos contribuyen al objetivo de duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética (ODS 7.3) y las distintas iniciativas frente al cambio climático (ODS 13.2).

Finalmente, sólo me queda agradecer a todo el **equipo** de Gonvarri Steel Services su inestimable contribución, compromiso y esfuerzo, para lograr que esta compañía siga creciendo de forma sostenible y sólida.

Josu Calvo
CEO Gonvarri Steel Services

Plan estratégico 2016-2018

G4-1



Gonvarri Steel Services es una compañía fundada en 1958, líder en la transformación de acero plano y aluminio, con más de 50 años de experiencia.

Fabricamos diversos productos agrupados en **tres líneas de negocio**: Automoción, Industria y Metal Structures, en la que se incluyen las líneas de Road Steel, Solar Structures, Almaceno (Logística) y Mecano, entre otras.

Desde su fundación la compañía ha tenido un notable crecimiento. Actualmente está formada por 35 fábricas en operación y 6 en construcción, distribuidas en 16 países.

El ejercicio 2016 supuso la finalización del Plan Estratégico 2013-2015 y el arranque del nuevo **Plan Estratégico 2016-2018**, en línea con nuestro propósito y misión.

El Plan Estratégico establece sus prioridades a través de un nuevo modelo de gestión, denominado **"Drive"**, que impulsará a Gonvarri a cumplir sus objetivos de rentabilidad y crecimiento en los próximos años.

El modelo de gestión se apoya en las personas, en la eficiencia de la mejora continua de los procesos, en el especial esfuerzo en materia de innovación, y siempre bajo el enfoque de la sostenibilidad.

A continuación se describen las principales líneas de Drive:

Propósito

Doing **well** by doing **Good**
Doing **well** by doing **GSS**

Misión

Nuestra misión es mejorar la eficiencia y resultados de sus Clientes a través de Soluciones Metálicas Innovadoras y Sostenibles desde una Organización Mundial Altamente Colaborativa.



Principales efectos, riesgos y oportunidades

G4-2

Gonvarri Steel Services continúa avanzando con un crecimiento sostenible en múltiples países. Por ello, se encuentra sometido a diversos riesgos inherentes a su actividad derivados de las obligaciones culturales y legales en los países en los que opera.



En 2016 se creó formalmente el área de **“Auditoría Interna”** y se inició un proyecto enfocado a desarrollar el nuevo **“Modelo de cumplimiento”**, con el objetivo de mejorar los mecanismos de seguimiento, medición y control de riesgos. La aplicación de este modelo está prevista inicialmente en España, y posteriormente, será extensible al resto de países.

Para su desarrollo se ha realizado un diagnóstico de situación en base al cual se diseñará el marco de actuación, y se ha considerado la normativa vigente en España, con especial relevancia de la reforma del código penal de 2015, así como la normativa en materia de cumplimiento y específicamente anti-soborno tanto de EE.UU. como de Reino Unido.

El próximo ejercicio está prevista la finalización del modelo y su implantación en España. Esto conllevará, entre otros, el afianzamiento de controles internos, la modificación y adecuación de los instrumentos actuales y el desarrollo de nuevos mecanismos de control y vigilancia.

En esta línea, en 2016 se inició la elaboración de un **“Mapa de riesgos”** general para todo el grupo que se focalizó principalmente en la identificación de los riesgos asociados a nuestra actividad. En 2017, con la colaboración de las áreas implicadas, se adecuaron o diseñaron nuevos controles para poder gestionar y minimizar correctamente los riesgos identificados.

A continuación se resumen los principales riesgos identificados en 2016:

► Riesgos de negocio

Para el **análisis de viabilidad y desarrollo** en los distintos países en los que operamos o está previsto operar, el modelo de negocio establece la metodología a seguir para disponer de la información necesaria sobre los potenciales riesgos de inversión. Asimismo, se incluye la valoración de los posibles riesgos regulatorios provenientes de cambios normativos establecidos por los distintos gobiernos (normativa ambiental, fiscal, compras locales, etc.).

A través de la **Dirección de Desarrollo de Negocio** y con la colaboración de los departamentos implicados (financiera, legal, técnico, medioambiental, etc.) se analizan los posibles riesgos y contingencias, con el fin de disponer de una visión completa de la situación. Si la operación es viable, se solicita la colaboración de una empresa externa especializada en Due Diligence para analizar con mayor profundidad su viabilidad.

Con toda esta información y los posibles escenarios se analizan los potenciales riesgos y sus medidas de mitigación. El Consejero Delegado y el Presidente elevan esta información al **Consejo de Administración** que toma las oportunas decisiones al respecto.

Para minimizar este riesgo, el Grupo tiene contratadas **pólizas** de seguro con compañías de primer rango para cubrir los riesgos derivados de su actividad, protegiendo su patrimonio y también sus ventas de productos y servicios a clientes.

Los problemas que pudieran derivar en daños para dichos clientes, están debidamente cubiertos por las pólizas de Responsabilidad Civil, así como los posibles daños al medio ambiente con pólizas específicas para este tipo de riesgos.

Oportunidades

Nuestras fábricas tienen un **impacto económico local**, principalmente las ubicadas en países en vías de desarrollo. Con ellas, generamos nuevas oportunidades de negocio a proveedores locales y servicios, creamos puestos de trabajo en la zona que contribuyen a mejorar la economía local y aportamos recursos económicos a las administraciones públicas, a través del pago de impuestos.

► Riesgos financieros

Nuestras actividades están expuestas a diversos riesgos financieros. El **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 Financiero**, 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**:

Riesgos de mercado

Definidos como **exposición de los resultados y el patrimonio** a la posible pérdida causada por variaciones en el valor razonable o en los futuros flujos de efectivo de los instrumentos financieros debidos a cambios en los precios de mercado, tipos de interés o tipos de cambio.

Riesgo de tipo de cambio: la compañía opera en el ámbito internacional, y por tanto está expuesta a riesgo de tipo de cambio por operaciones con divisas diferentes al euro en los distintos países en los que opera. Con el objetivo de mitigar este impacto, la compañía dispone 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.

En las distintas plantas se procura una cobertura natural para dicho riesgo por tipo de cambio, tratando de realizar tanto las compras como la venta en moneda fuerte (€ o \$) y desde el departamento de tesorería también se contratan recurrentemente seguros de tipo de cambio que nos sirven para minimizar el impacto de las fluctuaciones de las divisas en nuestros estados financieros.

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.

El Grupo, en su relación con algunos **clientes OEMs** mantiene acuerdos para referenciar los precios de los servicios que presta a la moneda Euro, tal es el caso de Argentina, Rusia y Reino Unido. En estas situaciones se pretende neutralizar el efecto de las variaciones de cambio que puedan afectar a las divisas locales.

Asimismo, mantiene **coberturas de tipo de interés** para cubrir la variabilidad del Euribor. Esta cobertura se ha formalizado a nivel de Grupo pretendiendo, con ello, cubrir una parte importante del total de líneas de Préstamo y Crédito que tiene suscritos con Entidades Financieras y que tienen al Euribor como componente del precio de financiación.

Por otro lado, las operaciones de financiación intra-grupo se formalizan habitualmente en euros desde la **Matriz GCF**, dejando el riesgo de cambio a cargo de la filial prestataria cuya divisa local no sea el Euro. Casos puntuales como la financiación desde Polonia a su filial en Arizona, se ha formalizado en Dólares y ha sido efectuada tomando como contrapartida la financiación bancaria en Dólar en lo que se hace una cobertura natural.

Las operaciones comerciales de compra/venta se cubren para evitar fluctuaciones de los tipos de cambio a los que se formalizaron los pedidos y tienen como referencia la divisa Dólar.

Riesgos 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.

Riesgos 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.

Oportunidades

En Gonvarri Steel Services consideramos que operar en distintos países es una **oportunidad competitiva** y de cercanía al cliente que nos permite "compensar" aquellos riesgos o incidencias que puedan surgir en determinados países, con otros, más sólidos y con un crecimiento rentable y sostenible.

► Riesgos operacionales

Riesgos derivados de su actividad

En este apartado se incluyen los posibles riesgos derivados de fallos tecnológicos o de calidad, problemas de gestión, etc.

Para minimizar estos riesgos se desarrollan numerosas iniciativas de **mejora, seguimiento, medición y eficiencia**, como por ejemplo: el Sistema de Producción Gonvarri (SPG) como parte del Sistema Integrado de Gestión (SIG), las obligaciones derivadas de las normas

de calidad (ISO 9000) y automoción (ISO-TS 16949). Además, contamos con planes de contingencia para poder reaccionar a fallos graves en nuestra maquinaria crítica, así como con amplias coberturas de nuestros seguros que nos permitan hacer frente a este tipo de eventualidades.

Por su relevancia en 2016, en las dos páginas siguientes detallamos el análisis, diseño e implantación del **Sistema Integrado de Gestión (SIG)** en Gonvarri.

Oportunidades

A través del proyecto de mejora de los mecanismos de seguimiento y control y la elaboración del **“Mapa de Procesos”**, se está haciendo una revisión en profundidad de la compañía para detectar potenciales riesgos y oportunidades de mejora, tal y como se desarrolla en el proyecto **SIG (Sistema de Gestión Integrado)**.

Asimismo, a través de nuestra actividad en **Road Steel** realizamos una intensa labor de investigación e ingeniería para dotar de las mejores soluciones en nuestro producto y, con ello, contribuir a minimizar los daños en carretera en caso de accidente.



Proyecto: Sistema de Gestión integrado 2016/2018

G4-2

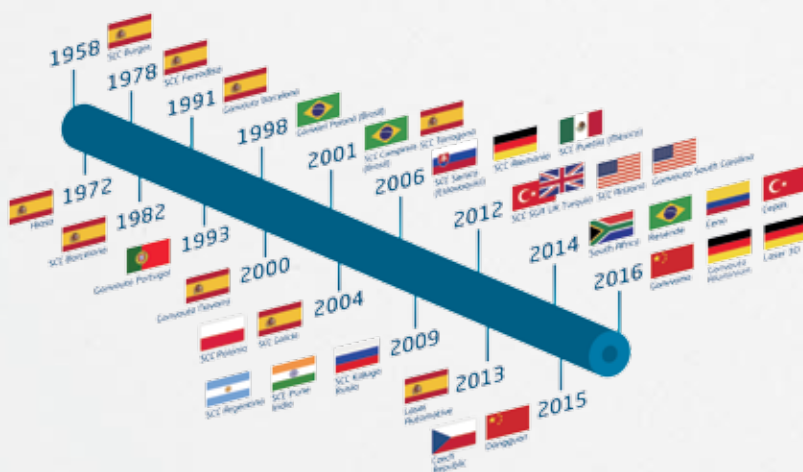
► Identificación del riesgo

La posición alcanzada hoy por Gonvarri Steel Services es el resultado de una **visión empresarial** que ha sabido anticiparse a las tendencias y adaptarse a las distintas situaciones del mercado, a través de una gestión responsable y sostenible, con un notable crecimiento y presencia global.

Sin embargo, en este recorrido se identificó el **riesgo** relacionado con la retención del conocimiento y experiencia de la compañía, o su alteración cuando se transfiere a otras culturas y formas de trabajar lejos de su nacimiento.

Todas las personas que forman parte de Gonvarri acumulan a lo largo de su vida laboral **conocimientos**, tanto teóricos como prácticos, que no deben desaparecer, ya que son fundamentales para la buena marcha de la empresa. A través de la misma, logramos evitar que la experiencia adquirida pueda en muchos casos a perderse al no estar adecuadamente organizada, registrada y transmitida, para mantener siempre los estándares que han hecho de Gonvarri lo que es hoy.

Para minimizar este riesgo y en línea con nuestro Plan Estratégico, en 2016 se ha creado el área SGI (**Sistema de Gestión Integrado**). Su objetivo es doble: (1) establecer sistemáticas de trabajo robustas que eviten que esta cultura y know-how se disperse o se pierda, y ponerla a disposición del conjunto de la compañía de modo que **pueda estar transmitida sin riesgo**, y (2) asegurar su **mejora continua en el futuro**.



► Definición de medidas

El proyecto SGI (Sistema de Gestión Integrado) se presenta como un conjunto de **Procesos Clave** que comprenden nuestro conocimiento básico del negocio, de obligado cumplimiento por toda la organización, documentados y autochequeables mediante los oportunos controles y recomendaciones, dentro de un marco de mejora continua de **4 subsistemas** enfocados en la mejora continua, integrados y totalmente coherentes entre sí: **Seguridad y Salud, Medioambiente, Calidad y SPG (Lean Manufacturing)**.

► Procesos clave

Los 16 Procesos Clave fueron seleccionados por toda la Dirección de GSS de entre el Mapa de Procesos de la organización, mediante un **análisis pormenorizado de los potenciales riesgos** que pudieran derivar en un daño económico, operativo o reputacional para la compañía. A continuación se resumen estos procesos:

1	Compras siderúrgicas	9	Mapa de auditorías
2	Gestión de ofertas	10	Integración de Brownfields
3	Gestión de la chatarra	11	Establecimiento de Greenfields
4	Gestión de los stocks	12	Desarrollo de personas
5	Satisfacción del cliente	13	Gestión de personas
6	Flujos de aprobación	14	Roles y responsabilidades
7	Gestión de la caja	15	Gestión del riesgo de negocio
8	Gestión de riesgos comerciales	16	Notificaciones operativas

Una vez establecidos los **16 Procesos Clave**, en 2016 el proyecto entró en una fase de conformación de los 16 grupos de trabajo específicos, el establecimiento de la metodología de trabajo, la recopilación de la información y la revisión del alcance de cada uno de los Procesos.

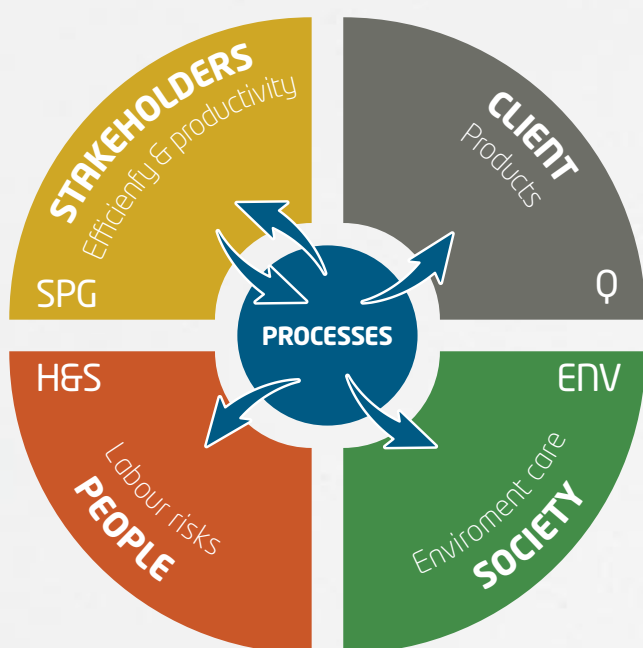
Para este proyecto se ha seleccionado cuidadosamente a los aproximadamente 150 profesionales de Gonvarri que mejor conocen el negocio, representantes de todos los países, compañías y funciones de la organización.

El proyecto está siendo coordinado por una nueva función (**BTM o Business Technology Management**) formada por personal con profundos conocimientos tanto del negocio como de los Sistemas de Información que le da soporte. Como propietarios de los **16 Procesos Clave**, BTM liderará el alineamiento de nuestros esfuerzos en IT con este nuevo esquema.

► Sistema de mejora continua

Históricamente, los sistemas de gestión de **Seguridad y Salud, Medioambiente y Calidad** se ha estructurado conforme a las normas de referencia (en la actualidad OHSAS 18001, ISO 14001 e ISO/TS o IATF 16949). Como complemento, en 2008 se inició el despliegue del **Sistema de Producción Gonvarri (SPG)** con el objetivo de mejorar la eficiencia en todas nuestras actividades y aportar un conjunto de sólidas herramientas de mejora continua.

Los 4 sistemas se encuentran sólidamente desplegados en todas y cada una de las fábricas de Grupo.



Durante los últimos años se observó la existencia de múltiples convergencias entre todos los sistemas de gestión identificados, así como evidentes sinergias con los que finalmente se convertirían en Procesos Clave. Por ello, en 2016 se realizó una **revisión en profundidad** del contenido y de la metodología de todos estos 4 subsistemas, lo que nos permitirá diseñar e integrar procesos unificados y globales con rigor y eficiencia, dentro de un marco de seguridad, calidad y respeto por el medioambiente sostenible.

Las personas de Gonvarri deben dominar los **procesos clave** de nuestro negocio y desplegarlos de una manera **eficiente**, en un entorno **seguro y sostenible**, cumpliendo los estándares de **calidad** de nuestros clientes.

► Despliegue

Para asegurar el adecuado funcionamiento del proyecto SGI se ha establecido la figura del **'SGI Regional Manager'**, responsable de enlazar los equipos locales con las iniciativas SGI corporativas, retroalimentar todo el sistema debido a su cercanía al negocio, así como transversalizar tanto los recursos como las buenas prácticas dentro de cada una de las Regiones en la que está organizada la compañía.

De forma paralela, se están redefiniendo los perfiles de los coordinadores tanto locales como corporativos de los cuatro subsistemas para facilitar el aprovechamiento de las sinergias detectadas.

El objetivo final es disponer de un **SGI homogéneo y enfocado a los Procesos Clave**, adecuadamente implantado en todos nuestros centros de trabajo antes de la finalización del actual Plan Estratégico 2016-2018.



► Riesgos sociales y ambientales

Las previsiones de crecimiento indican que en las próximas décadas se disparará la población mundial por encima de los 10.000 millones, alcanzó los 8.500 millones en 2030 y los 9.700 millones en 2050, según los cálculos de la **Organización de Naciones Unidas (ONU)** debido principalmente al crecimiento demográfico en los países en vías de desarrollo, especialmente en África.

Este crecimiento supone un uso más intensivo de los recursos naturales, productos y servicios disponibles y, con ello, un mayor **impacto ambiental** y de las **emisiones** a la atmósfera, debido al incremento de vehículos.

Para minimizar este impacto, GSS dispone de Sistemas de Gestión Ambiental bajo el estándar **ISO 14001** y del Índice de Comportamiento Ambiental (**ICA**) en todas sus instalaciones, a través de los cuales contribuye a mitigar estos riesgos y a cumplir con la legislación ambiental. Asimismo, incorpora el principio de precaución y mejora continua a través del Código Ético y de Conducta, las Políticas Ambientales de las distintas fábricas y la Política de Sostenibilidad.

Oportunidades

En este marco, las previsiones indican que en los próximos años se incrementará notablemente el parque móvil en el mundo.

En GSS consideramos esto un reto y una oportunidad de negocio a través de la **innovación y las nuevas tecnologías**. Un claro ejemplo se observa en la división de Automotive y en la actividad de Solar Steel que, entre otros, a través de la JV Gonvama están manufacturando siluetas soldadas que contribuyen a reducir el peso de los componentes y permiten el uso de nuevos materiales más ligeros y resistentes, con lo que favorecemos la producción de vehículos más ligeros, más seguros y menos contaminantes, así como estructuras solares también más ligeras, que mejoran la rentabilidad y eficiencia de los parques solares.

► Riesgos en seguridad y salud

La seguridad y salud es un objetivo prioritario para la compañía. El modelo se fundamenta en la **Prevención Integrada** de acuerdo a la Política de Seguridad y Salud, de ineludible cumplimiento y aplicable a todos los profesionales que se encuentren en las instalaciones, así como en la consecución de los requisitos y obligaciones establecidos en el sistema de gestión de seguridad y salud bajo en estándar **OHSAS 18001**, certificado en la mayoría de las instalaciones o en proceso de obtenerlo.

► Riesgos reputacionales, éticos y de derechos humanos

Derivados de potenciales comportamientos contrarios a las directrices establecidas en las políticas y códigos en materia de derechos humanos, ética y anticorrupción.

Para minimizar este riesgo, Gonvarri Steel Services desarrolla diversas **políticas e iniciativas** como, por ejemplo, el Código Ético y de Conducta, la Guía de Comportamiento ante Ofrecimiento de Incentivos, Regalos o Invitaciones, la Guía para la Prevención del Acoso, la Política Integrada de Medio Ambiente, Calidad y Seguridad y Salud y la Política de Sostenibilidad. Además, se dispone de mecanismos de denuncia, para resolver los conflictos que puedan surgir en este campo.

La información está disponible en: <http://www.gonvarristeelsteel.com/codigo-etico/>

En 2016 no se han identificado riesgos relacionados con trabajo infantil, amenazas a la libertad de asociación o trabajo forzoso (G4-HR4, G4-HR5, G4-HR6).

Oportunidades

A través del seguimiento y medición de todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral y a través de las iniciativas propuestas por los empleados, se han detectado numerosas **oportunidades de mejora**, que se resumen en el capítulo de Dimensión social.

► Riesgos relacionados con la Confidencialidad y privacidad

Seguridad de la Información

En GSS tenemos el convencimiento de que la información se ha convertido en un **activo estratégico** para los negocios y las personas.

Por ello, establecemos los mecanismos necesarios para salvaguardar la privacidad de la información y la protección de los datos de clientes y proveedores, así como para gestionar y tratar adecuadamente la documentación en función de su nivel de relevancia, y para reforzar la seguridad, los procedimientos de seguridad de la información se revisan periódicamente, y los sistemas se testan de forma continuada para garantizar su estanqueidad.

En el año 2016, para mejorar las políticas de seguridad se han llevado a cabo, entre otras, las siguientes acciones:

- **Escaneo periódico** de los sistemas para identificar vulnerabilidades externas e internas y corrección en función de su nivel de criticidad.
- **Diagnóstico** sobre la seguridad de la información y sus riesgos en base a la norma ISO 27000.

Durante 2017 desarrollaremos las medidas pertinentes para adaptarnos a la **nueva LOPD** que probablemente entrará en vigor en mayo de 2018. Esto implicará la designación de un delegado de protección de datos y de un nivel de supervisión más transversal sobre la protección de la información.

Para reforzar la concienciación y formación de los empleados del grupo, se realizaron campañas y acciones formativas. Destaca la campaña **"Anti-Phishing"** realizada en noviembre de 2016, con el objetivo de detectar el grado de vulnerabilidad y sensibilizar los empleados sobre este tipo de ataques. Posteriormente, se han llevado a cabo sesiones de formación sobre las técnicas de prevención y protección, en las oficinas corporativas y en las plantas, debido al riesgo para las personas y los activos que supone este nuevo tipo de delincuencia.

Soporte a Procesos de Negocios

Los sistemas son un **elemento fundamental** para la ejecución de los procesos de negocio. Con este objetivo el departamento IT mantiene de forma centralizada los servicios de infraestructura y comunicaciones del Grupo, realizando en paralelo proyectos de transformación para alinear los sistemas al crecimiento de la compañía y a los nuevos procesos, poniendo foco en el soporte a negocio, la eficiencia y el crecimiento rentable y sostenible.

Estos servicios se gestionan con terceras partes, para lo que se sigue un proceso imparcial de publicación de pliego de necesidades, recepción y valoración de ofertas y selección final atendiendo a los criterios de calidad en el soporte al negocio y eficiencia de los sistemas de IT.

En ese sentido, el área de Sistemas ha estado presente tanto en la **incorporación** de nuevas compañías al Grupo, GSS Gonvama, GVS Dongguan-Sumitomo y GSS Czech Republic, como en los **nuevos retos** a los que se enfrenta la organización en su estrategia de innovación y mejora de la productividad y eficiencia:

- Programa de mejora de **Eficiencia Energética**.
- Desarrollo de estrategia y lanzamiento de un plan con foco en el nuevo paradigma **"Industry 4.0"**.

Oportunidades

A través del diagnóstico y de los mecanismos de seguimiento y control establecidos, se han detectado numerosas oportunidades de mejora que se están implantando paulatinamente y se refuerzan a través de la formación y comunicación. Todo ello nos permitirá adecuarnos a los **nuevos requisitos de la LOPD**.

Riesgos más relevantes en 2016

En 2016, Gonvarri Steel Services se enfrentó a diferentes riesgos derivados de la situación del mercado en los países en los que opera, que globalmente no han tenido impacto relevante en los resultados del ejercicio gracias a la diversificación en distintos mercados.

A continuación se resumen los riesgos más relevantes identificados:

La **volatilidad** del precio de las materias primas, influido directamente por la abrupta subida del mineral de hierro y en menor medida del zinc, que han incidido en la subida de los precios del acero y, por tanto, en la valoración del stock disponible en las fábricas, principalmente en el segundo semestre del ejercicio.

La **escasez** de oferta a lo largo de la cadena de suministro. Si bien sigue habiendo sobre capacidad instalada para la producción de acero, fundamentalmente en China, las medidas antidumping impues-

tas en distintos entornos como la Unión Europea, México o Argentina, unidas a la subida de precios, repercuten de forma negativa en la oferta y disponibilidad del acero.

La cada vez mayor presión de los clientes respecto al precio, obliga a un estrechamiento de los **márgenes** a cada paso de la cadena de suministro.

La situación en **Turquía**, tanto por el fallido golpe de estado que ha conllevado la parada de las licitaciones de obra pública, como los conflictos en los países colindantes, con la consiguiente crisis migratoria de millones de refugiados pretendiendo llegar a Europa, siendo Turquía una de las principales vías de acceso, lo que supone una limitación en sus mercados naturales de exportación.

La también **variabilidad** de algunas monedas en países donde tenemos un peso específico, puede repercutir de forma negativa en el balance de resultados.

Los sucesivos escándalos del sector automoción relacionados con sus **emisiones** de CO₂ y su repercusión sobre los vehículos diésel.

La reforma del **sector siderúrgico** en China, mediante la cual se ha producido la fusión de varias empresas siderúrgicas, así como el cierre y la reconversión de otras, puede afectarnos cara al futuro al ser socios de la compañía Hunan Valin Steel.

El referéndum del **"Brexit"** en Reino Unido y su salida de la Unión Europea (UE) hace previsible, entre otros impactos, un notable encarecimiento en las exportaciones y la probable devaluación de la libra. Por otro lado, dado que la producción de nuestras fábricas en Reino Unido (cuatro en operación y una en construcción) se destina casi en su totalidad al mercado local, no se espera que el impacto sea relevante.



Perfil de la organización

Nombre, sede, marcas, productos y servicios más importantes

G4-3 y G4-5

Gonvarri Corporación Financiera, S.L. (en adelante Gonvarri o GSS) nace en 1958, desarrollando las actividades de fabricación, transformación y comercialización de productos siderúrgicos y metales relacionados con la siderurgia.

En los **centros de servicio**, el acero y el aluminio se someten a una serie de procesos de alto nivel tecnológico que permiten que el producto se ajuste con exactitud a las necesidades de los clientes, cumpliendo siempre con las normas más rigurosas.

La sede principal se encuentra ubicada en:

**Prolongación de Embajadores, s/n
28053 Madrid - España**

En función de la actividad y posición geográfica, la compañía se agrupa en:

LatAm

Incluye las instalaciones de MAG Resende, AMG Campinas y AMG Paraná en Brasil y Gonvarri Argentina.

NAFTA

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

Central Europe

Incluye las instalaciones alemanas de Laser Automotive Brandenburgo y Gonvauto Thüringen (en la que se incluyen Laser Automotive Thuringen y Gonvarri Aluminum), Gonvarri Polonia, SG Kaluga (Rusia), Gonvarri Czech (República Checa) y AMG Senica (Eslovaquia).

Gonvarri Metal Structures

Incluye las instalaciones de Hiasa y Gonvauto Asturias (España), GMS Arizona (EE. UU.), Gonvarri Turkey, Gonvarri Colombia y las oficinas de Bilbao (España).

Gonvauto Iberia

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

Asia

Incluye la instalación de GAIPL Pune (India) y las instalaciones en operación en China: GVS Dongguan y Gonvama Loudi desde 31.12.16 y las instalaciones en construcción de Shenyang y Changshu.

Misceláneos

Incluye las oficinas de: Corporación Financiera, Italia, Marruecos y GonvaSolar

Western Europe

Incluye las instalaciones de Ferrodisa, Laser Automotive Barcelona, y de Gonvarri en Barcelona, Burgos y Tarragona, todas ellas en España, Gonvarri Portugal y SteelGAlloy UK.

Nuestras marcas y productos

G4-4

Gonvarri Corporación Financiera, S.L. opera bajo una marca común “**Gonvarri Steel Services**”, que se adapta a las distintas fábricas y las líneas de negocio. Todas ellas tienen en común el uso del mismo isotipo, como seña corporativa de identidad de la compañía.



Gonvarri
Steel Services

Las distintas fábricas mantienen este isotipo e incluyen el nombre de la instalación, acompañada de la marca principal “Gonvarri Steel Services” o, para aquellas cuya actividad principal esta relacionada con el sector del automóvil, la marca principal “Gonvauto”.

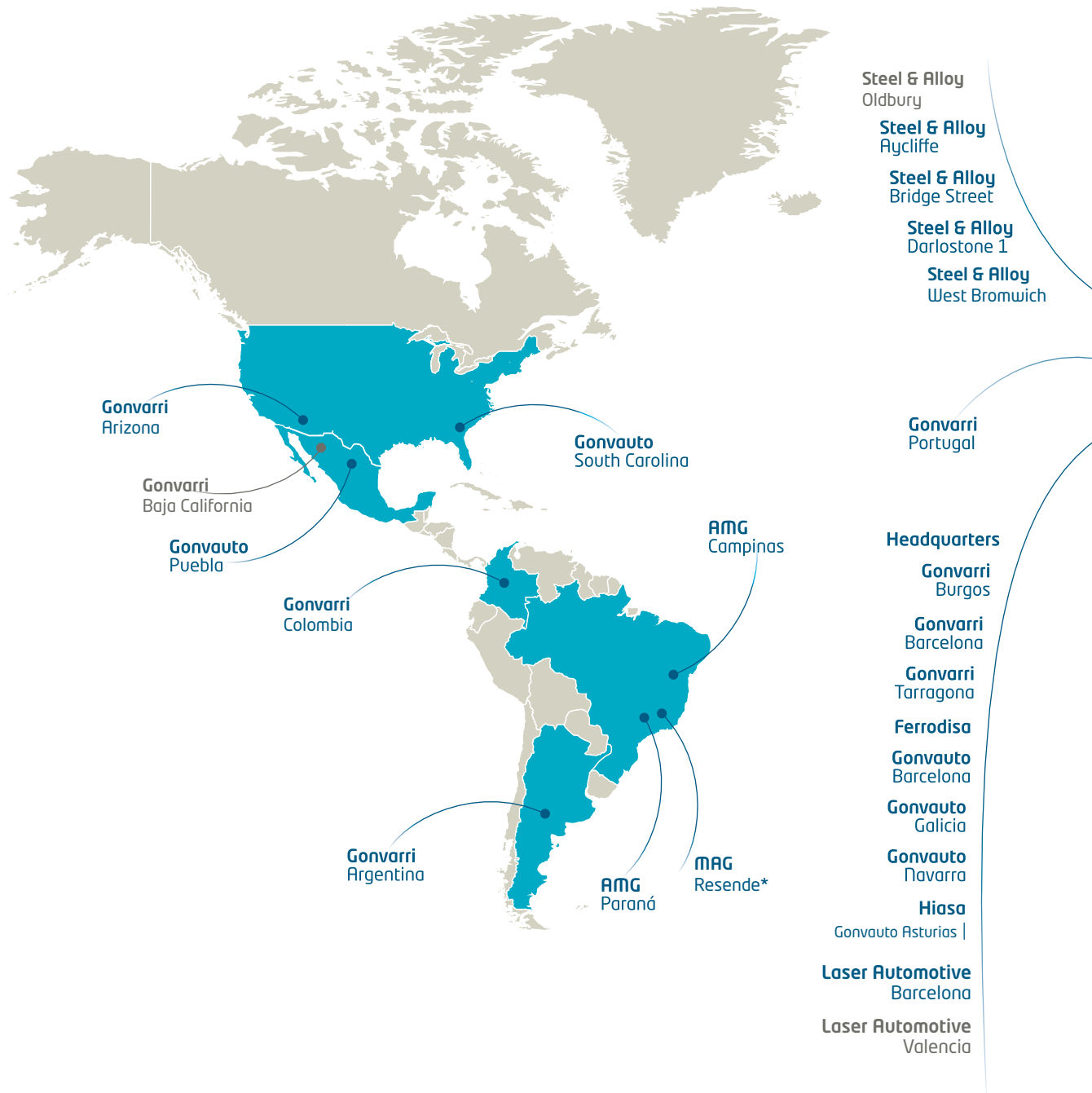
Asimismo la compañía **comparte marca** con sus socios en las fábricas de: SG Kaluga (Rusia) con Severstal, en Brasil, (AMG Parana y AMG Campinas) y Eslovaquia (AMG Senica) con ArcelorMittal, en MAG Resende en Brasil con Mitsui y ArcelorMittal y en China, con nuestro socio Vama.

En Gonvarri producimos diversos formatos agrupados en **tres líneas de negocio**: Automoción, Industria y Metal Structures, en la que se incluyen las líneas de Road Steel, Solar Structures, Almaceno (Logística) y Mecano, entre otras. Todas ellas disponen de sus correspondientes marcas, tal y como se recoge en el indicador G4-8.



Presencia global en 2016

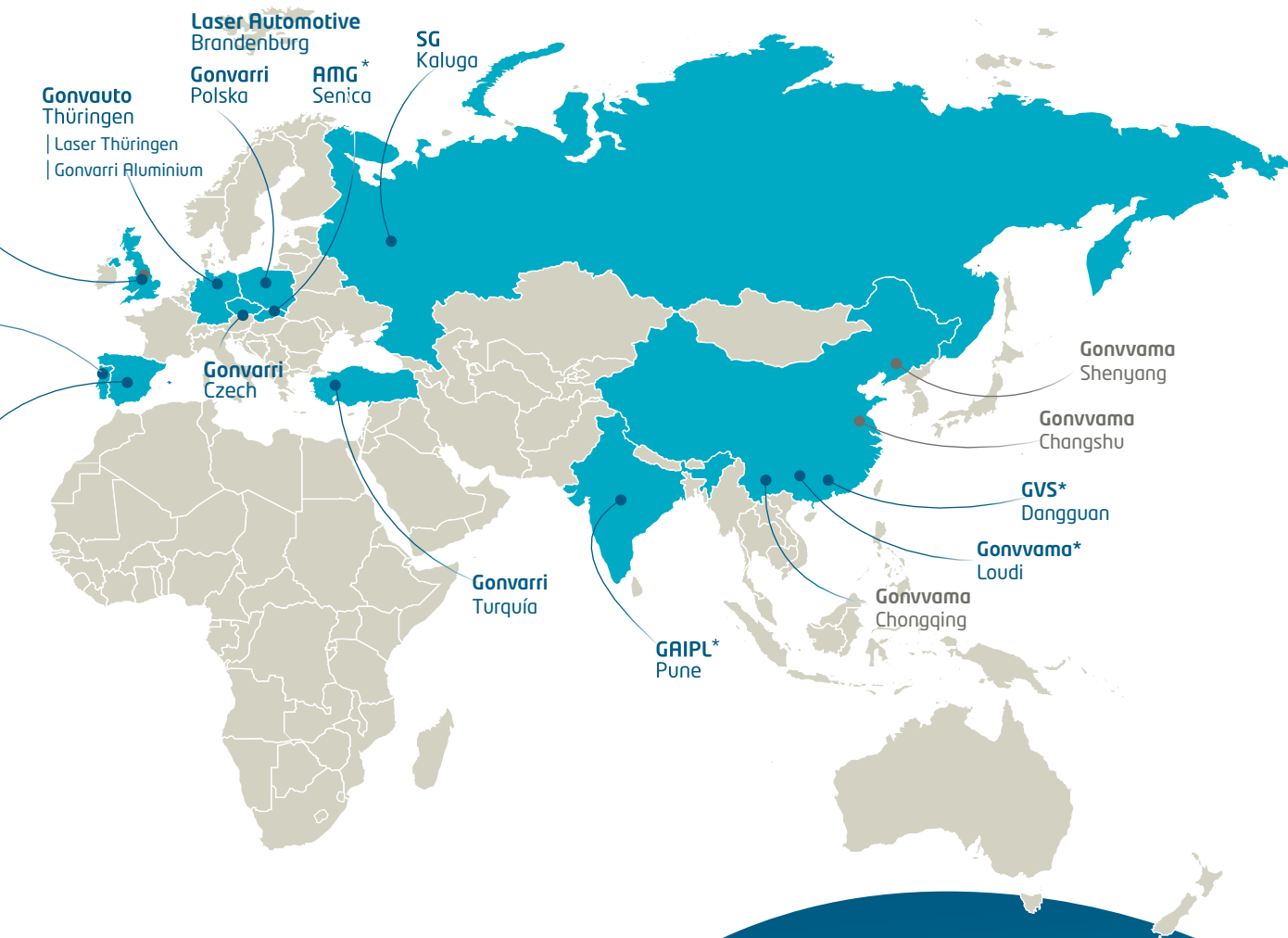
G4-4 y G4-6



- Plantas en operación
- Plantas en construcción (6 fábricas en 2016)

Datos actualizados a febrero de 2017.

*No incluido en el alcance de la memoria.



países



fábricas operativas



profesionales

PERÍMETRO GLOBAL DE GSS

PERÍMETRO DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

16

13

35

30

4.200

3.026

Régimen de propiedad y forma jurídica

G4-7

La estructura societaria de **Gonvarri Corporación Financiera** es propiedad 100% de **HOLDING GONVARRI, S.R.L.** El capital social suscrito a 31 de diciembre de 2016 asciende a "doscientos un millones quinientos treinta y ocho mil ciento siete euros con noventa y cinco céntimos de euro" (201.538.107,95 €) representado por seis millones setecientos seis mil setecientos cincuenta y nueve participaciones sociales de 30,05 de valor nominal, todas ellas suscritas y desembolsadas.

La sociedad no cotiza en la Bolsa de Valores.

Principales magnitudes

G4-9

A continuación se resumen las principales magnitudes:



Los productos y servicios ofrecidos por la compañía se resumen en los indicadores G4-4 y G4-6.

* Se consideran las instalaciones correspondientes al perímetro de la Memoria.



Mercados

G4-8

La compañía está presente en **16 países**, lo que nos permite dar cobertura a todo el mercado mundial. Continuamos invirtiendo en los centros de servicio, con nuevas líneas de producción conforme se incrementa la demanda.

En el apartado G4-4 y G4-6 se desarrollan las divisiones y países en los que GSS está presente.

A continuación se resumen las **principales actuaciones** en el ejercicio 2016:

- Las nuevas líneas híbridas y las líneas de corte por láser 3D instaladas en **Europa Central** (Laser Automotive Brandenburg, Gonvauto Thüringen y Gonvarri Czech) ya están plenamente operativas. Esta inversión nos permite incrementar la cantidad y calidad de los productos y servicios, principalmente en Europa.
- Se instaló una nueva prensa de acero en **Carolina del Sur** y otra prensa de Hot Stamping en **Gonvarri Burgos**.
- Respecto a las nuevas plantas de **Gonvvama en China**, la situación es la siguiente:
 - En **Gonvvama Loudi** se dispone de cizalla manual, soldadura y laser de ablación, el cual nos permite mejorar las condiciones de soldadura, ya operativas;
 - **Gonvvama Shenyang y Changshu** disponen en cada planta de una prensa para estampación en caliente, un equipo de soldadura y una máquina laser por ablación. El vuelo y la solera estarán prácticamente terminados a diciembre de 2017.
- **Gonvvama Chongqing**, esta únicamente en la fase de movimiento de tierras.
- Está prevista la construcción de 3 nuevas instalaciones: **Gonvarri Baja California (Tijuana)**, **Steel&Alloy Oldbury (UK)** y **Laser Automotive Valencia (Sagunto)**.



Gonvvama Changshu

Gonvvama Shenyang

Gonvarri Baja California

▶ Líneas de negocio

Automotive

Supone el 69% de las ventas. Suministramos acero plano, tubo y corte laser 3D a los principales Tier 1, OEMs de automoción y grandes estampadores.

La actividad de Auto es la más relevante y se realiza en todas las instalaciones de GSS excepto en Colombia, Arizona y Turquía. En los últimos años, también suministramos aluminio desde las instalaciones de Carolina del Sur, Barcelona y Senica.



Industry

Desarrollamos diversos formatos y productos como: depósitos de almacenamiento de combustibles y productos químicos, estructuras ad hoc, así como una amplia gama de productos de acero, a medida y a demanda de distintos clientes industriales. Nuestros principales clientes están relacionados con el sector eléctrico, petrolífero, químico, electrodomésticos, etc.

La actividad de Industria se desarrolla en su mayoría en Iberia, Brasil y Colombia y en menor medida Polonia y Alemania.



Metal Structures

En la línea de negocio de Metal Structures, se incluyen diversas actividades y productos, tal y como se resume a continuación:



Road Steel

Desarrolla la práctica totalidad de los sistemas de contención de vehículos para carreteras, así como de pantallas antiruido y recubrimiento fonoabsorbente de túneles, cumpliendo rigurosamente todas las normas y con gran número de patentes, por ello, los principales clientes están relacionados con grandes compañías constructoras y administraciones públicas.

Esta actividad de Road Steel se realiza principalmente en Hiasa (España), Turquía y Colombia



Solar Steel

Diseña y desarrolla estructuras solares fijas y móviles, así como farolas y torres de electrificación.

Nuestros principales clientes son compañías cuya actividad está relacionada con promotores y constructores (EPC) de parques solares, compañías eléctricas y administraciones públicas, a través de la actividad de Solar Steel.

La actividad de Solar Steel se realiza principalmente en Hiasa (España), Arizona (USA), Turquía y Colombia.



Otros

En nuestras instalaciones de Colombia desarrollamos otros productos a través de las líneas de Mecano y Almaceno (logística).

Mecano: desarrolla sistemas porta cables, blindobarras y perfiles, con sus accesorios adecuados a las necesidades de los clientes, para su uso tanto en industria y como en hogares, principalmente para sectores como minero, petrolero y energético, aunque dispone de productos para el sector industrial y comercial.

Almaceno (Logística): diseña, fabrica y ensambla sistemas integrales de almacenaje, enfocados a compañías que durante su proceso requieren el almacenamiento de materias primas, productos en proceso o producto terminado; al igual que para compañías del sector logístico y/o grandes superficies. Es decir todas aquellas empresas que requieren almacenamiento en alguna etapa de su gestión.

Plantilla de empleados

G4-10

► Empleo directo e indirecto

En 2016 la plantilla se compone de **3026 profesionales** (87,3% hombres y 12,7% mujeres) distribuidos en 13 países, lo que supone un 3,3% más que en el ejercicio anterior. Asimismo han colaborado con nosotros un total de 617 profesionales externos.

En el gráfico adjunto se muestra la distribución de los empleados directos e indirectos por región y género.

PAÍS	EMPLEO DIRECTO				EMPLEO INDIRECTO			
	2015		2016		2015		2016	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alemania	84	18	158	27	19	0	55	0
Argentina	42	6	42	7	0	0	0	0
Brasil	184	52	200	50	3	0	5	0
Colombia	262	55	257	42	98	6	119	4
España	1215	126	1226	131	271	4	289	9
Estados Unidos	103	22	90	14	6	0	3	0
México	97	11	68	10	24	3	27	8
Polonia	58	15	71	20	0	0	0	0
Portugal	59	18	62	16	12	0	15	1
Reino Unido	171	23	162	21	23	1	16	0
República Checa	24	12	36	20	1	5	2	1
Rusia	53	12	49	11	4	1	6	0
Turquía	195	13	222	14	33	0	48	0
TOTAL	2547	383	2643	383	494	20	585	23

La estabilidad en el empleo es una prioridad. En el ejercicio 2016, el 90,7% de la plantilla dispone de un **contrato indefinido** y el 96,3% dispone de un contrato a **jornada completa**.

	Nº DE EMPLEADOS			
	2015		2016	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
CONTRATO LABORAL (TIEMPO)				
A tiempo completo	2518	343	2565	347
A tiempo parcial	46	23	78	36
CONTRATO LABORAL (TIPO)				
Indefinido	2330	330	2402	343
Temporal	226	44	241	40

Empleados cubiertos por convenios colectivos

G4-11

En la mayoría de los casos los derechos y obligaciones de los profesionales de GSS se recogen en los convenios colectivos. Sin embargo, cuestiones relacionadas con la propia organización empresarial, con la legislación de cada país, o incluso con los usos y costumbres de los mismos, propician que determinados colectivos queden expresamente excluidos del alcance de estos convenios.

El 69% de los empleados de GSS se encuentran cubiertos por un **convenio colectivo**, dichos empleados se encuentran distribuidos entre Brasil, Alemania, Argentina, México, Portugal, UK y España, (en algunos casos la dirección queda fuera de estos convenios). Además, algunos países disponen de otros pactos complementarios donde se reconocen determinadas condiciones laborales, como por ejemplo la "Union pay negotiation" en UK, el Pacto de Empresa en España, etc.

En EE.UU. esta fórmula se sustituye por un "**Handbook**" que incluye al 100% de los empleados. Este documento es una guía que recoge las condiciones laborales, contiene pautas de conducta que se adaptan al contexto y a los requerimientos legales locales indicando los derechos y deberes de los empleados en aspectos relacionados con procesos de selección, horarios, bajas, salarios, beneficios sociales, vacaciones etc. Los empleados cubiertos por el handbook en EE.UU. suponen un 5% del total de la plantilla de GSS.

Para los empleados no cubiertos por ninguna de estas dos modalidades, sus condiciones están recogidas contractualmente conforme a la **legislación laboral** propia del país. Por ejemplo en Polonia, cumplen con el denominado "Work Regulations" and "Paryoll Regulations", que todos los empleados deben firmar. Esto supone el 26% restante.



Cadena de suministro

G4-12 y G4-EC9

En Gonvarri Steel Services el proceso de compras, la contratación de servicios externos, y la correspondiente homologación y gestión de proveedores se realiza de forma diferenciada en función del tipo y volumen de compra:



► Compras siderúrgicas

El acero es la materia prima más utilizada en todas las instalaciones, seguido por el aluminio que se está incrementando paulatinamente. En ambos casos, estas compras se centralizan en el **Departamento de Compras Corporativo** que se coordina con las fábricas en función de los pedidos previstos, los requisitos del cliente y el stock disponible. Todos los proveedores de compras siderúrgicas son evaluados anualmente.

► Compras no siderúrgicas

Se incluyen las compras importantes de otras materias primas, materiales y servicios necesarios para las distintas plantas, que requieren importantes negociaciones por el volumen que representan. Estas compras se realizan en su mayoría a través del **Portal de Proveedores**. Actualmente no se realiza la homologación de estos proveedores.

► Compras locales

Las compras menores no siderúrgicas se realizan de **forma independiente en cada instalación**. 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. Respecto a la disponibilidad de criterios ambientales, sociales, de derechos humanos y laborales, se hace de forma diferenciada en las distintas fábricas.

En todos los casos las condiciones de pago con entidades proveedoras y subcontratas, están adecuadamente definidas y recogidas por escrito en base a criterios prefijados que son controlados y revisados periódicamente.

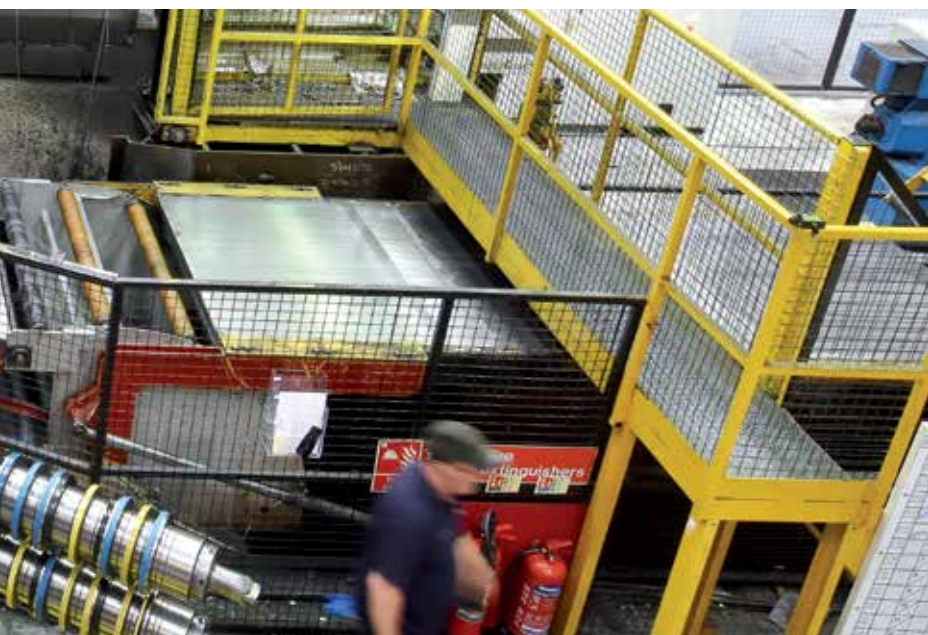
Cambios significativos

G4-13

En 2016 Gonvarri Steel Services **incrementó** su presencia en Europa Central con las líneas ya operativas en Laser Automotive Thüringer, Laser Automotive Brandenburgo y Gonvarri Czech, así como las nuevas prensas de Carolina del Sur y Gonvarri Burgos.

En China, ya están en operación las plantas de Gonvama Loudi y de Dongguan y está previsto el arranque de Gonvama Shenyang y Changshu en 2017. La planta de Gonvama Chongqing, esta únicamente en la fase de movimiento de tierras.

Además está en construcción una nueva planta en Tijuana, otra de Steel&Alloy en Oldbury (UK) y otra de Laser Automotive en Valencia.



► Proveedores locales

En 2016 el gasto en total proveedores ascendió a 2.384.934,2 miles de euros, de los cuales el **70% corresponde a proveedores locales**.

A continuación se muestra la distribución porcentual de los proveedores locales por país:

PAÍS	MILES DE EUROS	2016
Alemania	230.478,5	85%
Argentina	15.831,0	39%
España	1.225.179,3	78%
Estados Unidos	30.264,5	81%
México	56.935,1	31%
Polonia	5.545,4	5%
Portugal	64.073,7	56%
República Checa	6.578,2	85%
Rusia	36.930,2	70%
TOTAL GENERAL	1.671.815,9	70%

No se dispone de la información sobre Brasil, Turquía, Colombia y UK.

Principio de precaución

G4-14

La compañía incorpora el **principio de precaución** a través del Código Ético y de Conducta, las Políticas de Medio Ambiente y la Política de Sostenibilidad que incluyen el compromiso de protección del medio ambiente y la mejora continua.

Además mitiga su impacto ambiental a través del seguimiento y medición de los aspectos e impactos derivados de su actividad a través de los Sistemas de Gestión Ambiental y el Índice de Comportamiento Ambiental (ICA).

Colaboración con iniciativas externas

G4-15

Gonvarri Steel Services busca **participar en iniciativas y proyectos** de acción social alineados con su negocio y cultura corporativa, que contribuyan de forma efectiva al bienestar de la Sociedad. Entre otras, destacan las siguientes:



Pacto Mundial de las Naciones Unidas

En enero de 2014 GSS se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact), cumpliendo todos los requisitos necesarios para llevar a cabo la renovación de su compromiso en el ejercicio 2016. El objetivo de la compañía es promover e implementar los 10 principios universalmente aceptados en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y la estrategia de negocio de las empresas.



Fundación lo que De Verdad Importa (LQDVI)

En 2013 firmamos por primera vez el convenio con la Fundación LQDVI cuyo fin es promover el desarrollo y la difusión de los valores humanos, éticos y morales universales al público en general mediante el desarrollo de congresos dirigidos a jóvenes y otras actividades culturales.



Asociación para el estudio de la lesión Medular (AESLEME)

Desde el año 2014 colaboramos con AESLEME. La asociación tiene como fin la prevención de accidentes y sus consecuencias, la sensibilización social sobre los problemas a los que se enfrentan las personas después de un accidente así como la mejora de su calidad de vida, ofreciéndoles el apoyo psicológico y jurídico.

Asociaciones y organizaciones

G4-16

A NIVEL CORPORATIVO

» Fundación Consejo España – China

EUROPA

» European Steel Association (EURO-FER)

ESPAÑA

» Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL)

» Unión de Empresas Siderúrgicas (UNESID)

» Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas

» AMCHAMSPAIN

» Asociación Innovación en Prevención

» Asociación Española para la Calidad (AEC)

» Casino de Madrid

» Instituto empresa familiar

GONVAUTO BARCELONA Y GONVARRI BARCELONA

» Foment del Treball

» Patronal multisectorial de Empresas Catalanas (CECOT)

» Clúster de Automoción de Cataluña

» Unió Patronal Metalúrgica Associació D'empresaris de Castellbisbal

» Unió de Magatzemistes de Ferros de Catalunya i Balears

» Asociación de Empresarios de Castellbisbal

» Unió Empresarial Metallúrgica Consell d'usuari del Transport de Catalunya

» 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)

GONVAUTO GALICIA

» Asociación de Industriales Metalúrgicos de Galicia (ASIME)

» Clúster del Automóvil de Galicia (CEAGA)

GONVAUTO NAVARRA

» Asociación de Empresarios del Metal (ANEM)

» Asociación de la Industria Navarra (AIN)



Fundación Juan XXIII para la discapacidad intelectual

Desde el año 2007 colaboramos con esta fundación que se creó para mejorar la calidad de vida de las personas adultas con discapacidad intelectual y fomentar su integración social. Sus principales acciones están dirigidas a organizar actividades para que aprendan a desarrollarse y a relacionarse en el lugar donde viven, a gestionar un centro de formación profesional adaptado, y a la búsqueda de empleo para personas con discapacidad.



World Central Kitchen (WCK)

Desde 2013 apoyamos las actividades de World Central Kitchen. 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 al enriquecimiento local, centrándose en zonas que sufren catástrofes humanitarias.



Fundación Alzheimer España

Iniciamos nuestro compromiso con la Fundación en 2010 con el objetivo de facilitar información y orientación a las personas que sufran los síntomas de la enfermedad, así como a sus familiares y allegados, procurar asistencia técnica y sanitaria a las personas afectadas, promover la investigación de la enfermedad y realizar toda clase de actividades que contribuyan al desarrollo de la terapéutica de los procesos patológicos degenerativos del cerebro.



Seres

Iniciamos la colaboración con la Fundación Seres en 2010. Seres es una fundación 100% privada cuyo fin es favorecer que las empresas tengan un papel más relevante en la mejora de la sociedad. Para ello desarrolla iniciativas para que las empresas ayuden a crear valor y asuman su rol como agente clave para resolver problemas sociales.

GONVARRI BURGOS

- » Asociación Española para la Calidad (AEC)
- » 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)
- » Federación de asociaciones empresariales de Burgos (FAE)

HIASA/GONVAUTO ASTURIAS

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

GONVARRI TARRAGONA

- » Asociación Provincial de Empresas del Metal de Tarragona (APEMETA)

GONVARRI PORTUGAL

- » Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Eletromecânicas (ANEME)

GONVARRI COLOMBIA

- » Asociación Nacional de Industriales de Colombia (ANDI), participando activamente en el Comité Ambiental
- » Instituto Nacional de Normalización Técnica (ICONTEC), participando activamente en el Comité de Normalización de Seguridad Vial en Colombia.

GONVARRI ALEMANIA

- » Initiative Erfurter Kreuz
- » SteelGAlloy
- » Confederation of British Metal Forming

GONVARRI TURQUÍA

- » TOD GALVADER
- » KASIAD

GONVAUTO PUEBLA

- » CANACINTRA (Cámara Nacional de la Industria de Transformación)
- » RIPTAC (Relaciones Industriales De Puebla y Tlaxcala A.C.)

GONVAUTO CAROLINA DEL SUR

- » HR Association Chamber of Commerce

Aspectos materiales y su cobertura

Cobertura

G4-17

El **perímetro** de la Memoria recoge la información y los datos correspondientes al ejercicio fiscal 2016 (desde el 1 de enero al 31 de diciembre). Si se hace referencia a información fuera de este ejercicio, se indicará claramente en el apartado correspondiente.

Respecto al ejercicio anterior, no hemos incrementado el perímetro de la memoria. Sobre las nuevas fábricas en construcción de China, se incluye información cualitativa e información financiera. El resto de la información se incorporará el próximo ejercicio.

Igualmente, no se incluyen las instalaciones de AMG Seneca, MAG Resende (Brasil) y GAJPL Pune, al estar gestionadas por los socios correspondientes.

Respecto a las **limitaciones en la información**, está se reporta en aquellos indicadores donde sea necesario como "no disponible".

Contenido, alcance y principios

G4-18

La Memoria de Sostenibilidad y el Estudio de Materialidad se han realizado siguiendo las directrices establecidas en la Guía para la elaboración de las memorias de sostenibilidad de **Global Reporting Initiative** en su versión G4.

Para la definición de su **contenido y alcance** se han considerado todas las actividades de Gonvarri Steel Services.

A través del **Estudio de Materialidad** identificamos los aspectos más importantes para los grupos de interés. En la segunda parte de la Memoria se amplía la información sobre los temas materiales. El estudio de Materialidad, al igual que el modelo de Gestión de GSS, se revisará y adecuará anualmente y se considera aplicable durante los ejercicios 2016-2018.

La Memoria ha sido realizada en conformidad a los "**Principios**" para determinar el contenido de la memoria establecidos por GRI, tal y como se resume a continuación:

- **Participación de los grupos de interés:** a lo largo de esta sección se identifican los grupos de interés y se indica la respuesta de la compañía.
- **Contexto de sostenibilidad:** la Memoria presenta el desempeño de la organización en el contexto más amplio de la sostenibilidad.
- **Materialidad:** la Memoria recoge y desarrolla en su Parte 2 los aspectos materiales que reflejan los efectos económicos, ambientales y sociales significativos.
- **Exhaustividad:** la Memoria aborda el desempeño de la organización en todos los aspectos materiales y su cobertura.

Reformulaciones y cambios significativos

G4-22 y G4-23

No se han producido cambios relevantes respecto al ejercicio anterior. Los cambios menores, están indicados en sus apartados correspondientes.

Alcance y cobertura de los aspectos materiales

G4-19, G4-20, G4-21 y G4-27

► Proceso de realización del estudio de materialidad



A Identificación de aspectos relevantes

Se estudió el contexto interno y externo de la compañía. Para el contexto externo se contó con un benchmark de empresas del sector que permitió detectar tendencias en materia de sostenibilidad, además de la sección relativa a "Automóviles y componentes" del documento "Sustainability Topics for Sectors: What do stakeholders want to know?" (GRI, 2013) que tiene en cuenta las opiniones de asociaciones sectoriales, tercer sector, autoridades y agencias internacionales, grandes empresas y analistas y con el resultado del Estudio de Materialidad 2015. No se ha recibido feed-back externo sobre dicha Memoria de Sostenibilidad.

La identificación se realizó sobre 32 temas y tras este primer análisis, se seleccionaron los **25 más relevantes**.

B Priorización

Estos 25 asuntos, fueron **ponderados** en base a su importancia e impacto sobre la sostenibilidad a través de un análisis en el que valoró su importancia desde un doble enfoque, que incluye la perspectiva interna y externa de la compañía. Para su priorización se consideró la información relevante y los principales grupos de interés, tal y como se resume a continuación:

Dentro de la compañía:

- Análisis del contenido y objetivos de Gonvarri Steel Services en su Plan de Gestión.

- Compromisos contractuales adquiridos por la compañía y políticas y herramientas de gestión interna
- Priorización interna de los distintos asuntos realizada por la Dirección (responsables de los principales departamentos y directores y responsables de RSC en cada fábrica).

Fuera de la compañía:

- Encuesta de valoración de asuntos materiales para empleados (online y en papel), que contó con un porcentaje significativo de la plantilla.
- Temas más relevantes para las asociaciones y empresas del sector en las principales regiones donde opera.
- Presencia de los asuntos identificados en prensa.
- Análisis de la información y requerimientos de los principales clientes y proveedores en materia de sostenibilidad.

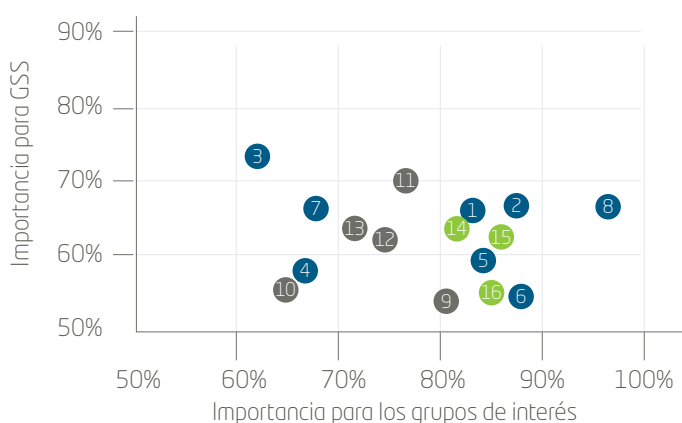
C Validación

Los temas identificados fueron finalmente **revisados y aprobados** por el CEO.

D Revisión

Adicionalmente, tras la publicación de la Memoria se establecerán **mecanismos** adecuados para poder obtener un feed-back sobre la misma.

Tras este proceso se definieron **16 asuntos materiales**, tal y como se resume a continuación:



DIMENSIÓN ECONÓMICA

- 1 Ética, anticorrupción, integridad y cumplimiento normativo
- 2 Gestión del riesgo
- 3 Desarrollo, solidez financiera
- 4 Cadena de suministro responsable
- 5 Gestión y satisfacción clientes
- 6 Tecnología e innovación
- 7 Calidad
- 8 Producto: Impacto ambiental y seguridad

DIMENSIÓN SOCIAL

- 9 Atracción y retención del talento
- 10 Comunicación
- 11 Seguridad y salud en el trabajo
- 12 Derechos humanos
- 13 Seguridad Vial

DIMENSIÓN AMBIENTAL

- 14 Uso de materias primas y productos peligrosos
- 15 Energía: consumo y eficiencia
- 16 CO₂ y cambio climático

En la página siguiente en la tabla se detalla cada asunto material identificado y su impacto para los grupos de interés.

ASPECTOS MATERIALES (G4-20, G4-21 Y G4-27)	IMPORTANCIA
GOBIERNO-ÉTICA	
Ética, anticorrupción, integridad y cumplimiento normativo	Actualmente se requiere a las compañías que cumplan con estándares de ética e integridad en su gestión. No hacerlo implica exponerse a riesgos significativos para su competitividad, su reputación y posibles sanciones.
Gestión del riesgo	Las compañías están expuestas a riesgos de distinta índole (financieros, ambientales, reputacionales, etc.). Es muy relevante identificarlos y gestionarlos para su control, mitigación y adecuada respuesta.
GESTIÓN ECONÓMICA	
Desarrollo, solidez financiera	Mantener una posición relevante en mercados, con una solvencia demostrada, además de la diversificación en los productos y localizaciones, junto con la experiencia y el conocimiento; contribuyen a la solidez financiera, el crecimiento y el desarrollo sostenible.
Cadena de suministro responsable	La adecuada gestión de la cadena de suministro, mantener relaciones duraderas y estables con los proveedores impulsa la calidad y el buen rendimiento de la compañía. Por otro lado, los clientes demandan cada vez más el cumplimiento de requisitos ambientales, éticos, seguridad y derechos humanos en toda su cadena de suministro, permitiendo desarrollo económico de las regiones donde se opera.
Gestión y satisfacción clientes	La satisfacción de los clientes en un factor clave de supervivencia en las compañías. Elementos como la calidad, la entrega a tiempo, la comunicación o la gestión eficiente, contribuyen a desarrollar y garantizar la satisfacción de los clientes, forjándose relaciones fuertes y duraderas.
MEDIO AMBIENTE	
Uso de materias primas y productos peligrosos	Una utilización más eficiente de los recursos aporta a la vez un beneficio ecológico; reduciendo su impacto negativo sobre el medio ambiente, y un beneficio económico; reduciendo los costes asociados a compras, transporte, almacenamiento y a la gestión de residuos, en la cada vez más relevante "Economía Circular".
Energía: consumo y eficiencia	En las compañías las medidas de eficiencia energética se encuentra en pleno desarrollo por su beneficio, tanto desde el punto de vista económico (reducción de costes), como del ambiental (reducción emisiones).
CO ₂ y cambio climático. Huella de carbono	El cambio climático es un aspecto fundamental para el futuro, por lo que crece la necesidad de establecer estrategias y objetivos que contribuyan a frenar el calentamiento global desde todos los ámbitos, incluido el empresarial.
PERSONAS Y EMPLEO	
Atracción y retención del talento. Formación.	Para mantener y mejorar su posición competitiva, las compañías necesitan atraer nuevos talentos y personal especializados que les permitan innovar y mejorar su operatividad, pero también es necesario desarrollar medidas para conservar los equipos y mantener el know-how. La atracción y la retención del talento son un objetivo estratégico.
Comunicación	La comunicación interna y externa es esencial para el funcionamiento de las compañías. Los efectos positivos son evidentes, mejora la competitividad y la adecuación a los cambios, fomenta la motivación de los empleados, así como el compromiso y la implicación en las tareas, creando un clima de trabajo integrador.
Seguridad y salud en el trabajo	Los riesgos laborales, por su gran importancia, son un aspecto estratégico en las compañías. Para enfrentar estos retos se requiere: identificar y mitigar los posibles riesgos que puedan surgir, concienciar a todo el personal y reforzar las medidas de prevención de accidentes y de mejora de la salud.
Derechos humanos	El respeto de los derechos humanos es un factor de riesgo en diversos países. Por ello, las compañías a través de sus políticas de recursos humanos y requerimientos a proveedores, juegan un papel decisivo en la protección de los derechos humanos y la mejora de las condiciones laborales.
COMUNIDADES LOCALES	
Seguridad Vial	Los accidentes de tráfico son una de las mayores causas de mortalidad. Por lo tanto el desplazamiento de los empleados a sus centros de trabajo o durante su actividad laboral, conlleva un riesgo potencial que las compañías pueden contribuir a mitigar mediante concienciación, educación y planes de seguridad vial.
PRODUCTO	
Tecnología e innovación	Existe una creciente demanda de nuevos productos con mejores características, que den cumplimiento a los nuevos requisitos legales y de mercado. Para hacer frente a esto la innovación es una herramienta estratégica.
Calidad	La calidad de los productos es de importancia crítica, ya que garantiza la satisfacción del cliente y mejora la percepción de una marca, presentando una importante ventaja competitiva.
Producto: Impacto ambiental (ecodiseño) y seguridad	El mercado exige cada vez productos más eficientes, seguros y con menor impacto ambiental. Por ello, este aspecto tiene cada vez más importancia en las compañías.

¿QUÉ GRUPOS DE INTERÉS CONSIDERAN MÁS IMPORTANTE ESTE ASPECTO?	RESPUESTA
Dirección - Políticas, Compromisos y Herramientas de gestión Sector - Prensa - Empleados - Clientes y Proveedores	Parte 1: Información general Parte 2: Dimensión económica
Dirección - Políticas, Compromisos y Herramientas de gestión Sector - Prensa - Empleados - Clientes y Proveedores	Parte 1: Información general Parte 2: Dimensión económica
Dirección - Políticas, Compromisos y Herramientas de gestión Sector - Empleados - Clientes y Proveedores	Parte 2: Dimensión económica
Dirección Sector - Prensa - Empleados - Clientes y Proveedores	Parte 1: Información general Parte 2: Dimensión económica
Dirección - Políticas, Compromisos y Herramientas de gestión Empleados - Clientes y Proveedores	Parte 2: Dimensión económica
Dirección - Políticas, Compromisos y Herramientas de gestión Sector - Prensa - Empleados - Clientes y Proveedores	Parte 2: Dimensión ambiental
Dirección - Políticas, Compromisos y Herramientas de gestión Sector - Empleados - Clientes y Proveedores	Parte 2: Dimensión ambiental
Dirección - Políticas, Compromisos y Herramientas de gestión Sector - Empleados - Clientes y Proveedores	Parte 2: Dimensión ambiental
Dirección - Políticas, Compromisos y Herramientas de gestión Sector - Empleados - Clientes y Proveedores	Parte 2: Dimensión social
Dirección - Políticas, Compromisos y Herramientas de gestión Sector - Prensa - Empleados	Parte 2: Dimensión social
Dirección - Políticas, Compromisos y Herramientas de gestión Sector - Prensa - Empleados - Clientes y Proveedores	Parte 2: Dimensión social
Dirección - Políticas, Compromisos y Herramientas de gestión Sector - Empleados - Clientes y Proveedores	Parte 2: Dimensión social
Dirección - Políticas, Compromisos y Herramientas de gestión Prensa - Empleados - Clientes y Proveedores	Parte 2: Dimensión social
Dirección - Políticas, Compromisos y Herramientas de gestión Sector - Prensa - Empleados - Clientes y Proveedores	Parte 2: Dimensión económica
Dirección - Políticas, Compromisos y Herramientas de gestión Sector - Empleados - Clientes y Proveedores	Parte 2: Dimensión económica
Dirección - Políticas, Compromisos y Herramientas de gestión Sector - Empleados - Clientes y Proveedores	Parte 2: Dimensión económica

Participación de los grupos de interés

Colaboración entre los grupos de interés y la compañía

G4-24, G4-25 y G4-26

La **identificación y selección** de los grupos de interés se desarrolló mediante un proceso de reflexión interna del departamento de sostenibilidad supervisado por el equipo directivo, identificándose como grupos de interés a todos los colectivos y organizaciones que puedan influir o verse influidos de forma significativa por la compañía. Este proceso se inició con la primera memoria de sostenibilidad en el ejercicio 2013 y se revisa anualmente.

En Gonvarri nos relacionamos con los grupos de interés considerando una doble vertiente; desde el punto de vista de la responsabilidad social, dando respuesta a sus expectativas y desde el punto de vista de la reputación, gestionando la percepción que estos grupos tienen sobre la compañía.

Por ello, para cada grupo de interés identificado se establecen **mecanismos específicos** que facilitan un diálogo activo, permitiendo responder con mayor rapidez y eficiencia a las tendencias y a sus necesidades, tal y como se resume a continuación:

ACCIONISTAS

- » Los General Managers de cada división informan periódicamente al Consejero Delegado.
- » Trimestralmente, los resultados y aspectos más significativos de la compañía se incluyen en el orden del día del Consejo de Administración.

PROVEEDORES

- » Encuestas anuales de evaluación de Proveedores
- » Reuniones periódicas de "planificación de entregas y gestión de reclamaciones"
- » Visitas a sus instalaciones para poder planificar acciones de mejora.

EMPLEADOS

- » Encuestas de satisfacción y clima laboral global.
- » Intranet corporativa "Leading The Change", con noticias diarias sobre la compañía y foros de discusión.
- » Reuniones interdepartamentales con la gerencia en cada centro de trabajo.
- » Comité de Empresa y el Comité de seguridad y salud.

COMUNIDADES Y ADMINISTRACIONES LOCALES

- » Las relaciones con la administración local, asociaciones y otras organizaciones desde la Dirección de cada fábrica.
- » Reuniones e iniciativas con las organizaciones del tercer sector.

CLIENTES

- » Catálogos, ponencias y stands en ferias.
- » "Plataformas B2B" de algunos clientes como herramienta de comunicación con sus proveedores.
- » Encuesta de satisfacción anual.
- » Visitas y reuniones periódicas con clientes.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- » Análisis diario de noticias internacionales y nacionales relevantes sobre el sector y Gonvarri.
- » Notas de prensa.
- » Canales sociales y páginas web.

En este apartado destacamos la comunicación interna; la realizada a través de nuestra intranet **“Leading the Change”**, los grupos de trabajo, los blogs y las visitas, y en el ámbito de la comunicación externa; el notable incremento de actividad a través de nuestras **redes sociales**.

A continuación se destacan los principales resultados:

- ✓ **Incremento de visitas a la web de GSS** en torno al **35%** y el número de páginas vistas en torno al **19%**, respecto al ejercicio anterior.

Página web de Govarri Steel Service	2015	2016
Nº de visitas a la web de Govarri Steel Services	98.251	149.652
Nº de visitas a páginas	277.050	340.078
% de nuevos visitantes a la web	76,8	52,5
Nº usuarios en la web	76.585	79.917



- ✓ **Incremento de visitas a la intranet LtC** en torno al **33%** y el número de páginas vistas en torno al **8,6%**, respecto al ejercicio anterior.

Intranet Leading the Change	2015	2016
Nº de visitas a la intranet	1.010	1.517
Nº de páginas vistas	681.972	746.129

- ✓ **Incremento de visitas y seguidores en las redes sociales** como Twitter, con un incremento de seguidores en torno al **23%** y en LinkedIn en torno al **26%** respecto al ejercicio anterior.

Redes sociales de Govarri Steel Services	2015	2016
Nº de seguidores de Twitter	917	1.183
Nº de visitas a perfil de Twitter	8.719	11.242
Nº de seguidores de LinkedIn	4.390	5.953
Nº visualización de LinkedIn	3.613	5.570

Las cuestiones clave surgidas a raíz de la participación de los grupos de interés se desarrollan en los indicadores G4-18 a G4-21, en el G4-27 y en la Parte 2 de la Memoria.



Perfil de la Memoria



Periodo cubierto por el informe

G4-28

Periodo del 1 de enero a 31 de diciembre de 2016.

Fecha de la última memoria

G4-29

Memoria de Sostenibilidad 2015.

Ciclo de presentación de memorias

G4-30

Anual.

Contacto

G4-31

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



rsc@gonvarri.com



+34 91 379 19 00



c/ Ombu 3, planta 6
28045 Madrid, España



Conformidad con GRI y verificación externa

G4-32 y G4-33

La Memoria de Sostenibilidad se elabora “de conformidad” con la Guía GRI 4-opción exhaustiva. El Índice de Contenido GRI se encuentra en el Anexo.

Gonvarri Steel Services realiza por cuarto año consecutivo la **verificación externa independiente** con la compañía PwC. Asimismo el Informe de cuentas anuales individuales y el Informe consolidado son auditados por PwC. El informe de verificación externa se incluye en el Anexo.



Gobierno

Estructura de gobierno

G4-34

Los **órganos rectores** de la sociedad son la Junta General de Socios y Consejo de Administración, máximo órgano de gobierno, supervisión, decisión y control de Gonvarri. Los Estatutos de Gonvarri recogen el funcionamiento del Consejo de Administración, y los requisitos y plazos establecidos para convocar la Junta General.

Asimismo establecen distintos modos de **organizar la administración**, atribuyendo a la Junta General la facultad de optar alternativamente por cualquiera de ellos, sin necesidad de modificación estatutaria. Todo acuerdo de modificación del modo de organizar la administración de la Sociedad, constituya o no modificación de los Estatutos, se consignará en escritura pública y se inscribirá en el Registro Mercantil.

A fecha **31 de diciembre de 2016**, el Consejo de Administración de la Sociedad está formado por:

Presidente

Don Juan María Riberas Mera

Vicepresidente

Don Vijay Krishna Goyal

Secretario

Don Francisco José Riberas Mera

Vocales

Don Alain Le Grix de la Salle

Don José Manuel Arias García

Don Jesús Calvo Moreira

ACEK DESARROLLO Y GESTIÓN INDUSTRIAL, S.L.

GONVAUTO, S.A.

AGRÍCOLA LA VEGUILLA, S.A.

La sociedad, ACEK DESARROLLO Y GESTIÓN INDUSTRIAL, S.L. representada por Don Juan María Riberas Mera a fecha 31 de diciembre de 2016 ostentaba el cargo de Consejero Delegado teniendo delegadas todas y cada una de las facultades atribuidas al propio Consejo, salvo las indelegables por Ley o Estatutos.

Delegación del órgano superior de gobierno

G4-35

El Consejo de Administración en sesión plenaria **toma** las decisiones pertinentes y **delega**, en su caso, la ejecución de las mismas. Además pueden acordarse por el Consejo de Administración apoderamientos especiales en favor de empleados de la compañía para acometer aspectos puntuales en aquellas operaciones previamente aprobadas por este órgano.

Responsabilidades económicas, ambientales y sociales

G4-36

Dentro de las responsabilidades del Consejero Delegado está la aprobación y el compromiso de cumplimiento del Código Ético y de Conducta y la Política de Sostenibilidad. Además puede el Consejero Delegado apoderar expresamente a empleados de la compañía para acometer aspectos puntuales en aquellas operaciones previamente aprobadas por este órgano.

Los miembros del Órgano de Administración **desempeñarán su cargo** con la diligencia de un ordenado empresario y de un representante leal, y deberán guardar secreto sobre las informaciones de carácter confidencial, aún después de cesar en sus funciones.

Asimismo, GSS **integra** sus responsabilidades económicas, sociales y ambientales en las distintas Direcciones, cuyos máximos responsables elevan cualesquiera decisiones a tomar al Consejero Delegado y, si procede, al Consejo de Administración.

Procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno

G4-37

A través de las distintas direcciones se organizan los mecanismos de **intercambio de información** entre el Consejo de Administración y los diferentes grupos de interés.

Destacar además las reuniones bianuales en las que el Director General (CEO) mantiene una reunión con todos los empleados centrales y atiende a sus consultas de forma directa.





Composición del órgano superior de gobierno y de sus comités

G4-38

Los miembros del Consejo de Administración **participan** en la discusión y adopción de decisiones en materia económica, social y ambiental; y son los encargados de aprobar el Código Ético y la Política de Sostenibilidad. En el indicador G4-34 se resume la composición del Consejo de Administración.

GSS es una compañía **no cotizada**, cuyos miembros del Consejo de Administración representan al total de los socios y no cuenta con representantes de otros grupos de interés.

Función ejecutiva del Presidente. Procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno

G4-39 y G4-40

El Presidente en GSS **no ocupa un cargo ejecutivo**. Las competencias para el **nombramiento** de Consejeros corresponde exclusivamente a la Junta General, que representa los intereses de todos los accionistas de la compañía (ver G4-34).

Para ser nombrado administrador no se requerirá la condición de socio, pudiendo serlo tanto personas físicas como jurídicas. Asimismo, en los Estatutos se establecen las condiciones por las que se prohíbe el desempeño de estas funciones.

El Órgano de Administración nombrado desempeñará su cargo por un tiempo indefinido, sin perjuicio de la facultad de la Junta General de Socios de proceder en cualquier tiempo y momento a su separación y/o cese, de conformidad con lo establecido en la Ley y en estos Estatutos.

GSS es una empresa no cotizada, en la que los miembros del Consejo de Administración son nombrados por los socios de la compañía, por lo que no se tienen en consideración otros aspectos relativos a diversidad, minorías, etc.



Conflicto de intereses

G4-41

El socio no podrá ejercer el derecho de voto correspondiente a sus participaciones cuando se encuentre en alguno de los casos de **conflicto de intereses** establecidos en el artículo 190 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

De forma complementaria, se ha detectado la posibilidad de que las diferentes costumbres y culturas locales puedan condicionar la comprensión de algunos apartados de nuestro Código Ético y de Conducta (entre los que se incluye el conflicto de intereses). Para evitar conflictos en la interpretación y aplicación del Código hemos desarrollado la "Guía de comportamiento ante el ofrecimiento de incentivos, regalos o invitaciones" que plantea un marco de actuación más detallado y práctico. La difusión de las guías se realiza a través de la universidad corporativa y están disponibles en los idiomas inglés y español.

La comunicación con otros grupos de interés se hace directamente a través de las distintas direcciones de la compañía.

Funciones y conocimiento del órgano de gobierno relacionados con la sostenibilidad

G4-42 y G4-43

A través de nuestra empresa matriz, contamos con una **cultura corporativa global** que conserva los mismos valores y principios desde nuestro origen, pero que se adecua a las necesidades locales de cada país, a las condiciones actuales del mercado y a las demandas de nuestros grupos de interés.

Asimismo, dentro de las funciones del Consejo de Administración está la aprobación y el compromiso de cumplimiento de las normas del Código Ético y de Conducta, en el cual se incluyen los Principios corporativos, que rigen la compañía, y que incluye los aspectos económicos, ambientales y sociales y de la Política de Sostenibilidad.

Los miembros del Consejo están permanentemente **informados** de las cuestiones económicas, sociales y ambientales, a través de los distintos mecanismos internos de comunicación, como por ejemplo: las reuniones periódicas con los directores de las distintas áreas, la elaboración y aprobación de la Memoria de Sostenibilidad y de las distintas actuaciones e iniciativas de la compañía y los mecanismos de comunicación como la intranet Leading the Change.

Desempeño del órgano superior de gobierno

G4-44

No se **evalúa** el desempeño del Consejo de Administración, ya que los miembros a través de sus participaciones son los propietarios de la compañía y representan a todos los socios.

De conformidad con la legislación aplicable, el Consejo de Administración se **reúne** en el primer trimestre para formular las cuentas anuales del ejercicio anterior. Además de esta reunión, este órgano se reúne en función de las necesidades operativas, de negocio y aprobación de proyectos.

En la Junta General los acuerdos sociales se adoptan, a excepción de las materias reservadas, por mayoría de los votos válidamente emitidos, siempre que represente al menos un tercio de los votos correspondientes a las participaciones sociales en que se divida el capital social, no computándose los votos en blanco.

No ha habido cambios en los miembros o en las prácticas organizativas.

Funciones del órgano superior de gobierno en la gestión del riesgo

G4-45, G4-46 y G4-47

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

En la fase inicial de definición y análisis del proyecto, se recopila la información sobre posibles clientes, el potencial volumen de negocio asociado a cada uno de ellos, costes e inversiones asociadas así como aspectos propios del país (regulatorios, repatriación de capitales, etc). Una vez analizados estos aspectos en profundidad, se decide si se somete al Consejo para pasar a la siguiente fase o se para el proyecto.

A través del Director General y, si procede, de las distintas direcciones de la compañía, se **informa** periódicamente al Consejo de Administración. Es el Consejo de Administración el responsable de aprobar el desarrollo de las nuevas plantas y de las medidas establecidas para mitigar cualquier tipo de riesgo.

El proyecto, en caso de continuar, está ligado con los aspectos previos a la implantación y financiación de los proyectos. Por un lado, se ponen en marcha los temas relacionados con el proyecto de ingeniería y construcción para la implantación fabril, así como la tramitación y obtención de todos los permisos, licencias y autorizaciones que permitirán la construcción de la planta. Por otro lado se pone en marcha la compra de los activos productivos y maquinaria necesaria.

Posteriormente, se procede a la selección y asignación de la empresa encargada de la construcción. En paralelo se procede a la selección del personal necesario para la operativa de la planta.

Una vez construida la planta e instalada la maquinaria necesaria, se lanzan los **equipos de arranque**. Son equipos experimentados provenientes de otras plantas del grupo, que junto a los equipos contratados de forma local se encargan del arranque y puesta a punto de los activos productivos, así como de la formación de los operarios locales durante períodos que oscilan entre los 3 y 6 meses normalmente.

Todas estas actuaciones y los posibles derivados de las mismas son analizados de forma continuada por la dirección y los equipos de GSS, lo que permite detectar los riesgos e implantar las medidas correctoras necesarias de forma rápida y ágil.



Revisión y aprobación de la Memoria de Sostenibilidad

G4-48

La organización de la Memoria de Sostenibilidad se coordina a través del **equipo de sostenibilidad**, que forma parte de la Dirección Corporativa de Comunicación, Marketing y Sostenibilidad. Su función es transversal dentro de la organización, por lo que da cobertura a las distintas sociedades del Grupo.

La Memoria y el análisis de materialidad es elaborada anualmente por parte de este equipo, en colaboración con las distintas áreas y departamentos implicados en la Compañía. Tras su elaboración, sigue un proceso de supervisión y revisión por parte de los responsables de las distintas áreas y la Dirección de Comunicación, para ser finalmente aprobada por el Consejero Delegado.

Asimismo, para asegurar la fiabilidad de la información, la Memoria es **verificada externamente** por un organismo independiente.

Comunicación con el órgano superior de gobierno

G4-49

La Junta General será **convocada** por los administradores y, en su caso, por los liquidadores de la Sociedad. Se convocará dentro de los seis primeros meses de cada ejercicio, con el fin de censurar la gestión social, aprobar, en su caso, las cuentas del ejercicio anterior y resolver sobre la aplicación del resultado.

Los administradores convocarán así mismo la Junta General siempre que lo consideren necesario o conveniente y, en todo caso, cuando lo soliciten uno o varios socios que representen, al menos, el cinco por ciento del capital social.

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

Asimismo, de forma periódica se organizan **reuniones** en las que participan todos los profesionales corporativos. En estas reuniones son bidireccionales, por un lado el Director General comunica a todo el personal los aspectos relevantes relacionados con la gestión y situación de la compañía y reciben por parte de los profesionales el feedback sobre estas cuestiones y sobre aquellos aspectos que resulten de interés.

Naturaleza y número de temas planteados en el Consejo de Administración

G4-50

Cuando la Administración y representación de la Sociedad se encomiende a un Consejo de Administración se seguirán las pautas establecidas al efecto.

Se reunirá al menos **cuatro** veces al año y, además siempre que su Presidente o su Vicepresidente lo estime oportuno. La convocatoria se hará siempre por escrito dirigido personalmente a cada Consejero, con una antelación mínima de cinco días a la fecha de la reunión.

El Consejo de Administración podrá designar en su seno una Comisión Ejecutiva o uno o más Consejeros Delegados, determinando las personas que deben ejercer dichos cargos y su forma de actuar, pudiendo delegar en ellos, total o parcialmente con carácter temporal o per-

manente, todas las facultades que no sean indelegables conforme a la Ley.

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

Respecto a los **temas más relevantes** tratados, se procedió a formular las cuentas anuales del ejercicio previo y en todas las reuniones se realizó el seguimiento de proyectos, inversiones, presupuestos, ventas y situación en el mercado, así como los asuntos más importantes considerados por cada dirección.



Retribución del Consejo de Administración

G4-51, G4-52 y G4-53

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

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

Para el cálculo de la remuneración no se considera, ni consulta a los grupos de interés.

Retribución e incremento de las retribuciones

G4-54 y G4-55

En este ejercicio no se reportan los indicadores G4-54 y G4-55. No disponemos de una metodología homogénea para obtener un resultado que se ajuste a los requisitos del indicador y la información se considera, en algunos casos, confidencial.



Ética e integridad

Valores, principios, código ético y mecanismos de denuncia

G4-56, G4-57 y G4-58

Gonvarri Steel Services trabaja para **crecer** como una compañía sólida y responsable, que actúa de forma sostenible en todos los países en los que está presente, a la vez que sigue expandiendo su actividad en todos aquellos países que reúnan las condiciones adecuadas.

Nuestra **cultura corporativa** global, que conserva los mismos valores y principios desde su origen y actúa como garante de estos objetivos adecuándose a las necesidades locales de cada país, a las condiciones actuales del mercado y a las demandas de los grupos de interés.

Junto a ella, la sostenibilidad se ha convertido en otro **elemento clave** en la compañía, puesto que se considera que el desarrollo sostenible es el mejor camino para cumplir con su **Misión** y con las expectativas de sus grupos de interés. A continuación se resumen las Políticas y guías formalmente establecidas:

La Política de sostenibilidad, aprobada por el Consejo de administración a principios de 2016 con el objetivo de reforzar los principales compromisos en todos los países en los que operamos.

El Código Ético y de Conducta, aprobada por el Consejo de administración en enero de 2014, como referente en todas sus decisiones por parte de todos sus miembros.

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 operamos.

Guía de comportamiento ante el ofrecimiento de incentivos, regalos o invitaciones, con el objetivo de cumplir todas las leyes, normas y reglamentos que regulan el soborno y la corrupción en todos los países en los que operamos, considerándolos ilegales en todo el mundo.

El Comité de Ética, como órgano interno de carácter consultivo, encargado de promover los valores y las conductas de la compañía, así como el seguimiento, comunicación, difusión y vigilancia del Código Ético, la tramitación y apoyo en la resolución de dudas y la respuesta ante los posibles incidentes o denuncias que se puedan producir, a través de los canales de denuncia, disponibles por tres vías: email, telefónica o postal.

La compañía no ha recibido ninguna denuncia por parte de terceros (G4-LA16), ni relativa a discriminación u otros derechos humanos (G4-HR12).

En el capítulo "Dimensión Económica" se desarrollan estos temas en profundidad.

Valores

Honestidad, Humildad, Tesón y Trabajo.

Principios

Clientes, Personas, Liderazgo y Sostenibilidad.

► Política de Sostenibilidad de Gonvarri Steel Services

DMA

Gonvarri Steel Services (GSS) aspira a ser líder en el mercado de la transformación del acero plano, de forma rentable y sostenible, a la vanguardia en la implementación tecnológica. Trabaja para crecer como una compañía sólida y responsable, alineada con los objetivos y expectativas de todos sus grupos de interés y en el cumplimiento de las más exigentes normas de calidad, medio ambiente y seguridad.

La **misión** de GSS es mejorar la eficiencia y resultados de sus Clientes a través de Soluciones Metálicas Innovadoras y Sostenibles desde una Organización Mundial Altamente Colaborativa.

- Contribuir a la **creación de valor** a largo plazo para la sociedad, clientes, proveedores, empleados y comunidades en las que opera, así como cualquier otro grupo de interés que sea especialmente relevante para la Compañía.
- Promover las mejores prácticas de **Gobierno Corporativo**, dando prioridad a la transparencia, a la gestión de riesgos y a la lucha contra la corrupción, mediante la difusión del **Código Ético y de Conducta** y de los mecanismos de denuncia y gestión a través del Comité de Ética.
- Cumplir la **legislación** local aplicable adoptando, donde sea necesario, los compromisos y normas adicionales reconocidos para actuar de forma íntegra en todos los países.
- Proteger, respetar y promover los **derechos humanos** en todas sus actividades y en cualquier lugar del mundo, así como establecer, donde las circunstancias así lo aconsejen, mecanismos que refuercen este compromiso y verifiquen su cumplimiento.
- Mantener una comunicación fluida con los **grupos de interés**, para conocer y dar respuesta a sus expectativas a través de los canales disponibles.
- Alcanzar la excelencia a través de la **innovación** y la **mejora continua** en sus procesos y productos, manteniendo los altos estándares de calidad y seguridad, minimizando su **impacto ambiental**, reduciendo las **emisiones de gases efecto invernadero** y mejorando su contribución a la sociedad.
- Colaborar estrechamente con sus **clientes** para adecuar los productos a sus necesidades, ofreciendo siempre un servicio de calidad.
- Trabajar de forma cercana con sus **proveedores** fomentando la ética y el respeto de los derechos humanos en la cadena de suministro.
- Promover el cuidado de la **seguridad y la salud** de todos los profesionales que trabajan directa o indirectamente en sus instalaciones, y contribuir a la mejora de su calidad de vida.

Gonvarri Steel Services es consciente de que sus actuaciones repercuten directamente sobre el entorno, por lo que la **Sostenibilidad** se posiciona como un elemento clave, tal y como queda reflejado en su cultura corporativa y en el desarrollo de los mecanismos necesarios para crear valor para todos sus grupos de interés. Asimismo apoya firmemente el cumplimiento del **Pacto Mundial de Naciones Unidas**.

La presente **Política** pretende establecer un marco global de referencia para GSS con el que reforzar actuaciones, iniciativas y comportamientos en todos los países en los que opera, tal y como se resume en los siguientes compromisos:

- Desarrollar medidas para la promoción y retención del talento, bajo un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la retribución acorde a responsabilidades y el apoyo al **desarrollo personal y profesional** a través de la formación y la generación de empleo.
- Participar en iniciativas y proyectos de **acción social** alineados con su negocio y cultura corporativa, que contribuyan de forma efectiva al bienestar de la Sociedad.

Esta Política debe ser dinámica y adaptada a las situaciones cambiantes del entorno y los mercados en los que opera GSS. Por ello, periódicamente se elabora, revisa y actualiza el Plan Director en Sostenibilidad, en cuyos ejes de actuación se recogen los distintos objetivos de mejora.

Gonvarri Steel Services se compromete a ofrecer información transparente, fiable y veraz, sobre su desempeño a través de su Memoria de Sostenibilidad, así como de cualquier otro canal que se considere adecuado para cumplir con dicho compromiso.



7-B

K1381



Parte II

Contenidos básicos específicos

Dimensión económica	56
Dimensión social	76
Dimensión ambiental	120

Dimensión económica

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDO
Desarrollo y solidez financiera	Desarrollo y solidez financiera <ul style="list-style-type: none"> » Contexto actual » Desarrollo y crecimiento » Balance: resultados 2016
Ética anticorrupción, integridad y cumplimiento normativo	Ética, anticorrupción y gestión del riesgo <ul style="list-style-type: none"> » Código ético y canales de denuncia » Mecanismos anticorrupción y frente al acoso » Financiación de proyectos » Gestión del riesgo
Gestión del riesgo	
Tecnología e innovación	Productos y procesos: tecnología, calidad e innovación <ul style="list-style-type: none"> » Nuestro producto y la calidad » Eficiencia en los procesos » Tecnología e innovación
Calidad	
Producto	
Cadena de suministro responsable	Cadena de suministro <ul style="list-style-type: none"> » Gestión de compras » Relaciones con proveedores y subcontratas » Gasto en proveedores locales
Gestión y satisfacción clientes	Clientes <ul style="list-style-type: none"> » Gestión de clientes » Iniciativas y medición de la satisfacción de clientes

Desarrollo y solidez financiera

DMA

► Contexto actual

Tras la crisis de los últimos años, en 2016 se percibe un repunte de la actividad, aunque continúa la inestabilidad en los mercados financieros. Tal es el caso de Europa, que se ve afectada por diversos factores, entre otros, el resultado del Brexit y la incertidumbre de las futuras negociaciones, el notable incremento de las opiniones con posicionamientos nacionalistas y euroescépticos y los continuos ataques del ISIS. En EE.UU. el cambio de gobierno y las nuevas políticas, en particular las fiscales y comerciales, así como la situación en China, con un menor crecimiento. Todo ello repercute en un panorama mundial con cierta incertidumbre.

Por otro lado, destacan los numerosos factores que han contribuido a mejorar nuestros resultados, entre los que destacamos: la subida de precios en las commodities (principalmente energía y metales), el establecimiento de nuevas políticas antidumping y la moderada reducción de la capacidad de producción de China. Además, en 2016 se incrementó la demanda de acero en Europa en torno al 1,9% respecto al ejercicio anterior, principalmente en el sector de automoción. Destacar que el sector automoción presenta un leve incremento a nivel mundial, principalmente por el crecimiento en China y en menor medida en Europa y Norte América.

La Comisión Europea en el mes de marzo propuso medidas para preservar el empleo y el crecimiento sostenible de la Industria siderúrgica, con medidas a corto plazo contra las prácticas comerciales desleales, y a más largo plazo para garantizar la competitividad y la sostenibilidad duraderas, para atajar las causas del exceso de capacidad mundial, a través de la tecnología, competitividad, modernización, y políticas específicas en ámbitos como la competencia, la energía, el comercio de derechos de emisión y la economía circular.

Desarrollo y crecimiento

En 2016 GSS ha continuado su crecimiento diversificándose a nivel mundial. Actualmente dispone de **35 centros** de transformación del acero y está presente en **16 países**.

Las **inversiones** ejecutadas en este ejercicio muestran un total de **75.389 miles de euros**, las cuales contribuirán a reforzar nuestra presencia en el mundo, incrementando además el portfolio de productos.

Destaca principalmente la inversión en **Gonvama**, donde se ha inaugurado la primera de las cuatro fábricas en Loudi (Centro) y se están finalizando las fábricas de Shenyang (Noreste) y Changshu (Este) y la instalación Chongqing (West) esta en fase de movimiento de tierras. En todas ellas se trabajará con nuevos aceros AHSS y VHSS.

En **Europa Central**, ampliamos la fábrica de Gonvauto Polonia donde se finalizó la construcción del nuevo edificio y se instaló la nueva línea de tilting; incrementamos nuestra producción en Gonvauto Thüringen con dos nuevas prensas que nos permiten una mayor versatilidad al incorporar a nuestro portfolio soluciones de corte de siluetas de pieza vista y aluminio; asimismo hemos concentrando la actividad de corte laser 3D en Laser Automotive Brandenburgo y aumentamos nuestras líneas en Gonvarri Czech.

En **Steel & Alloy** tiene previsto ampliar su actividad en un nuevo emplazamiento en Oldbury (UK) e incrementar su producción a través de una nueva prensa de blanking de estampación en caliente y una línea de corte.

En **España**, se ha completado con éxito el arranque de la nueva prensa de estampación en caliente de la fábrica de Gonvarri Burgos.

Adicionalmente, **hemos reforzado** la gestión en las plantas de Gonvarri Turquía y Gonvarri Colombia, y hemos realizado un fuerte plan de ajuste en AMG Brasil.

A continuación se muestra la distribución de las **inversiones** en las distintas divisiones:

Western Europe	Metal Structures	Iberia Gonvauto	Asia	Central Europe	NAFTA	GSS Corporate	LATAM
15.890	8.353	1.723	21.400	14.626	9.377	3.194	826

Balance: resultados 2016

G4-EC1 y G4-EC4

Gonvarri Steel Services continúa avanzando hacia el objetivo de incrementar su **presencia internacional** y **crear valor** en las comunidades en las que se implanta. Esto es posible gracias a un balance positivo y una adecuada financiación.

En la coyuntura actual del sector, tras varios años de tensión en las ventas y en los márgenes, el acero ha **experimentado un repunte** muy significativo derivado del incremento de las principales materias primas, especialmente el mineral de hierro y el coque, así como la **eliminación** de una parte de la **sobrecapacidad** instalada en China y las medidas antidumping impuestas por la UE, México y Canadá al acero chino y ruso.

A cierre de ejercicio nuestro **EBITDA** ha sido de **155.001 miles de euros**, con un **resultado consolidado neto de 94.367 miles de euros**, lo que supone una mejora neta del 10% respecto al ejercicio anterior.

Aunque el **resultado es desigual** en las distintas regiones; destacan de forma positiva con un incremento del 37% (20M€) Western Europe, un 42% (5M€) Metal Structures y un 16% (3M€) Latam, por el contrario, el resultado en Nafta ha sido negativo en un 75% (-6M€).

A continuación se resumen principales **magnitudes económicas** consolidadas de GSS:

Valor Económico Creado (VEC) con un total de **2.375.442 miles de euros**, con la siguiente distribución:

VALOR ECONÓMICO CREADO (VEC) MILES DE EUROS	2015	2016
Cifra de negocios	2.305.944	2.345.426
Ingresos financieros	6.609	4.158
Otros ingresos	28.294	25.858
TOTAL VEC	2.340.847	2.375.442

Valor Económico Distribuido (VED) con un total de **2.371.338 miles de euros**, con la siguiente distribución:

VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED) MILES DE EUROS	2015	2016
Costes operativos	2.075.421	2.087.869
CAPEX	33.778	75.038
Pago de proveedores de capital	25.508	48.118
Impuestos	42.419	58.237
Personal	94.528	101.173
Inversiones en la comunidad	716	903
TOTAL VED	2.272.370	2.371.338

*Incluye la compra de material y servicios auxiliares

El **Valor Económico Retenido (VER)** con un total de **4.104 miles de euros**.

Los municipios o regiones en los que Gonvarri tiene presencia percibieron un total de **58.329 miles de euros** en concepto de **tasas, cánones e impuestos**, los cuales contribuyen en la mejora de la calidad de vida y los servicios de los habitantes de la zona. Su distribución por país se resume en la tabla adjunta:

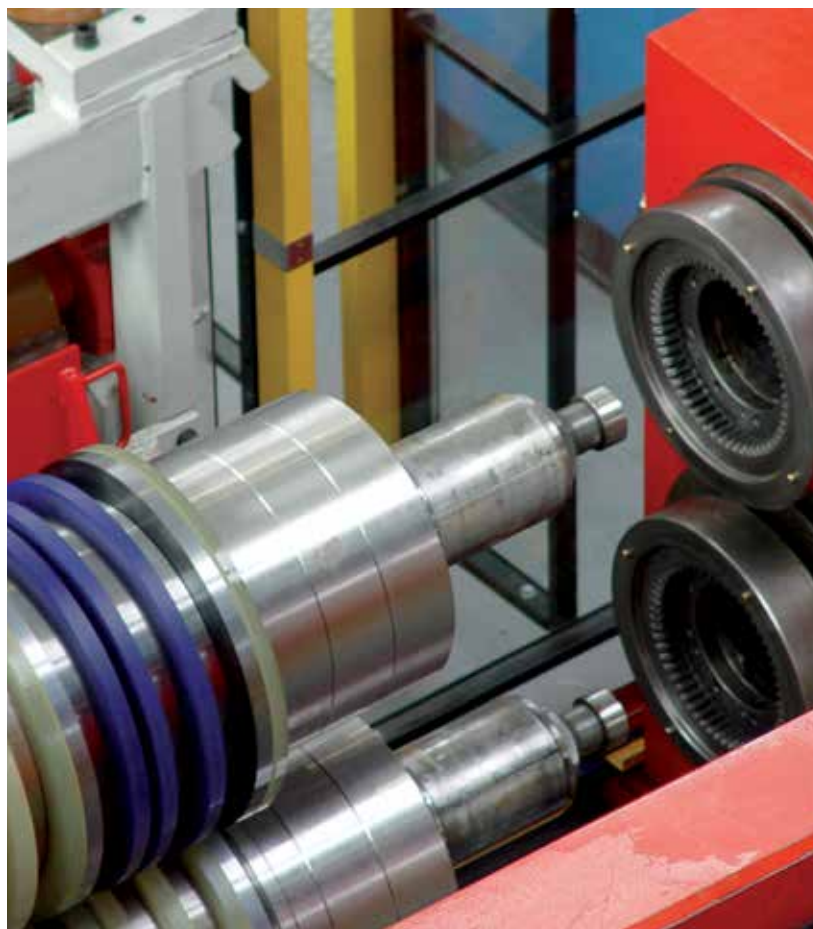
IMPUESTOS POR PAÍS	MILES DE EUROS
Alemania	799
Argentina	4.143
Brasil	2.741
Colombia	1.191
España	34.904
Estados Unidos	1.105
México	1.584
Reino Unido	3.030
Rusia	2.191
Portugal	3.403
Polonia	1.594
Rep. Checa	272
Turquía	1.047
Otros	325
TOTAL	58.329

Por otro lado, la compañía ha recibido **ayudas económicas y subvenciones** equivalentes a un importe de **1.919 miles de euros**, correspondientes en su mayoría a las plantas de Hiasa (4,3%), Arizona (17,9%), Gonvarri Aluminium (56,3%) y Laser Brandenburg (21,5) (G4-EC4).

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

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

Finalmente, tal y como recoge el Código Ético y de Conducta GSS **no presta ayudas económicas a Gobiernos**.



Ética, anticorrupción y gestión del riesgo

DMA

► Código ético y canales de denuncia

G4-S04 y G4-S05

En la actualidad se espera que la compañía sea un referente ético en todas sus decisiones por parte de todos sus miembros, por ello, en 2014 el Consejo de Administración aprobó el **Código Ético y de Conducta** de Gonvarri Steel Services. El Código fue traducido a todos los idiomas locales para su adecuada comprensión por parte de los empleados en los distintos países. Además está disponible en la web en versión online en inglés y en español.

Tras la entrada en vigor del Código Ético el 20 de enero de 2014, la compañía procedió a impartir formación sobre el mismo al 100% de la plantilla. Además disponemos de un plan de formación obligatorio para todos los empleados de nueva incorporación (Welcome pack) en el que se incluye, entre otros, la formación relativa al Código Ético y las guías de referencia que recogen las prácticas anticorrupción.

En 2016 se formó sobre el Código Ético y de Conducta (G4-S04) a 199 empleados, (191 de forma presencial y 8 online), distribuidos entre Brasil (30%), Colombia (12%), España (4%), EE.UU. (22%), México (14%), Polonia (6%), y República Checa (12%). Adicionalmente, en EE.UU. fueron formados 11 directivos sobre el Código Ético y de Conducta, acumulando un total de 64 horas de formación.

Respecto a la formación y el conocimiento de los órganos de gobierno sobre las políticas y los procedimientos en materia de ética, anticorrupción y sostenibilidad, estos son los encargados de aprobar formalmente el Código Ético y de Conducta, en el que se incluyen las prácticas anticorrupción, así como la Política de Sostenibilidad y las guías que afectan a la organización en esta materia. (G4-S04)

El Código Ético establece 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 la compañía. Los canales de denuncia disponibles: vía email, telefónica y por escrito a través del formulario de denuncia. Todos los asuntos son analizados, gestionados y resueltos por el **Comité de Ética**. En 2016, el Comité de Ética recibió dos denuncias. (G4-S05).

► Financiación de proyectos

G4-HR1

En 2016 los proyectos desarrollados y financiados en Gonvarri Steel Services, no han incluido **ninguna cláusula** o compromiso en materia de derechos humanos y prácticas anticorrupción.



► Mecanismos anticorrupción y frente al acoso

G4-S04

Los asuntos relacionados con corrupción, transparencia, buen gobierno y conflicto de intereses preocupan a todos los grupos de interés. Por ello, la lucha contra la corrupción forma parte de sus principios y se basa en la **"tolerancia cero"** ante este tipo de malas prácticas.

En 2014 se aprobó la **"Guía de comportamiento ante el ofrecimiento de incentivos, regalos o invitaciones"**, con el objetivo de orientar a los empleados ante posibles conflictos que pudiesen aparecer en su actividad profesional.

En Gonvarri consideramos que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato, no discriminación, y la integridad física y moral son derechos fundamentales, independientemente del país y cultura en el que se opere. Sin embargo, el acoso y la violencia son una problemática que nos puede afectar. Para informar al personal y minimizar este tipo de comportamientos en 2014 se publicó la **"Guía de prevención del acoso y protocolo de actuación"**, disponible en la intranet.

Finalmente, destacar que Gonvarri Steel Services es firmante del **Pacto Mundial de Naciones Unidas** y, por ello, esta comprometido a promover e implementar los 10 principios universalmente aceptados en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, y cumplimos con todos los requisitos necesarios para llevar a cabo la renovación de su compromiso en el ejercicio 2016.

► Gestión del riesgo

G4-SO3, G4-EN34, G4-LA16,
G4- HR12, G4-SO7, G4-PR8,
G4-SO8 y G4-EN29

En los últimos años hemos tenido un importante crecimiento, lo que nos permite estar presentes en diferentes países. Esto hace que la compañía se vea expuesta a **nuevos riesgos** potenciales, tanto por sus notables dimensiones, como por las diferencias culturales, operacionales y legales de los distintos países.

Por ello, se detectó la necesidad de **reforzar** los mecanismos de seguimiento, control y auditoría. En 2016 se creó formalmente el área de “**Auditoría Interna**” y se inició un proyecto enfocada desarrollar el nuevo “**Modelo de cumplimiento**” y un “**Mapa de riesgos**”, con el objetivo de mejorar los mecanismos de seguimiento, medición y control de riesgos. Su finalización e implantación en España se espera esté plenamente operativa en 2017, para posteriormente extenderla al resto de países (G4-SO3).

Toda la información de riesgos se resume en el indicador “G4-2 Principales efectos, riesgos y oportunidades”.

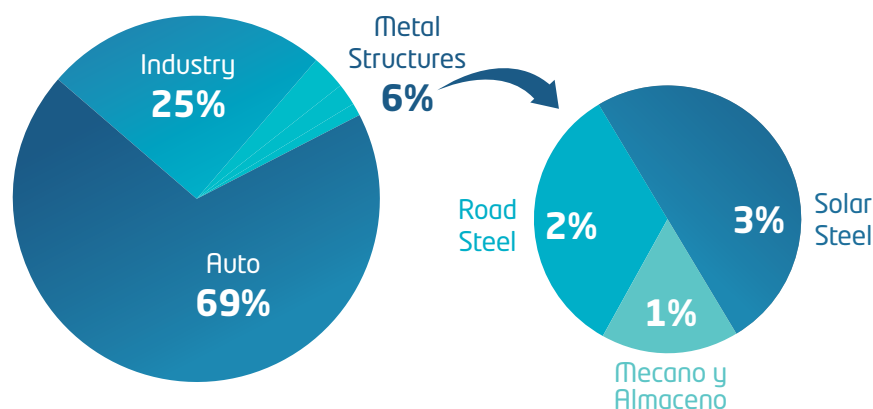
En 2016 no se han recibido reclamaciones o multas significativas relacionadas con aspectos sociales, medioambientales, prácticas laborales y/o derechos humanos, que superen los 100.000€ o que por su naturaleza tengan un impacto especial para la Compañía. Asimismo, no se han recibido reclamaciones o sanciones por aspectos relacionados con prácticas de competencia desleal, prácticas monopolísticas o fuga de datos de clientes (G4-EN29, G4-EN34, G4-LA16, G4-HR12, G4-SO7 y G4-PR8). El número de sanciones, así como las multas por incumplimiento de la legislación en 2016, no son significativas (G4-SO8).

Productos y procesos: tecnología, calidad e innovación

DMA, G4-PR1, G4-PR2, G4-PR3, G4-PR4, G4-PR6, G4-PR7 y G4-PR8

► Nuestro producto y la calidad

Gonvarri Steel Services fabrica diversos productos agrupados en tres líneas de negocio: Automóvil, Industria, y Metal Structures (ver indicador G4-4). En todos ellos la materia prima principal es el acero y en menor medida, exclusivamente para el sector automoción, el aluminio. Respecto a sus **ventas**, destaca por su importancia la división de Auto. En el gráfico adjunto se muestra su distribución en función de la facturación por línea de negocio:



La **calidad** es un aspecto clave en nuestros productos, por ello, todas nuestras plantas disponen de sistema de gestión de la calidad específico certificado bajo la norma **ISO 9001** y todas nuestras instalaciones que prestan servicio de automoción disponen del certificado bajo la norma **ISO-TS 16949**.

Respecto al **etiquetado de productos** (formatos de acero y aluminio), nuestras obligaciones se centran en poder suministrar los datos necesarios para una adecuada trazabilidad y una correcta definición de sus características (espesor, recubrimiento, etc.).

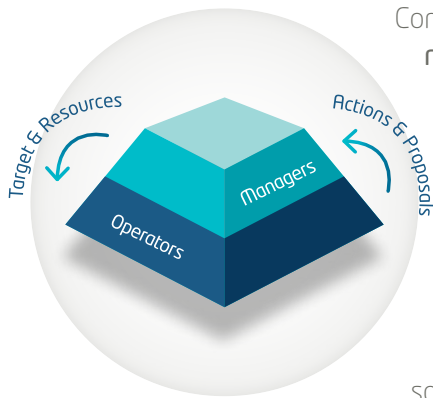
En cualquier caso, por sus características nuestros productos no presentan ningún riesgo químico o ambiental (G4- PR3). Asimismo, no se han registrado incidentes relativos a la salud y la seguridad por el impacto de los productos y servicios (G4-PR2), ni incidentes derivados de la información y etiquetado de los mismos (G4-PR4), ni derivados de la venta o comercialización de productos prohibidos o en litigio (G4-PR6), ni por incumplimientos derivados de la normativa de mercadotecnia (G4- PR7), ni por incumplimientos relacionados con el suministro y uso de los productos (G4-PR9).

Nuestras siluetas y perfiles son una parte intermedia del producto final, lo que afecta tanto a la logística (distribución), como a su embalaje. Los embalajes empleados son poco relevantes, ya que tanto para la recepción como para la salida del material se utilizan flejes de acero para sujetar las distintas piezas (100% reciclables) y palets de madera para ubicarlas, los cuales retornan en su mayoría y, en caso de ruptura, se reciclan.

► Eficiencia en los procesos: Sistema de Producción Gonvarri SPG

Una de las herramientas fundamentales para la comunicación interna en Gonvarri es el Sistema de Producción Gonvarri.

Nacido en el 2008 como un desarrollo del TPS (Toyota Production System), el SPG no es sólo un conjunto de herramientas o un método estructurado para alcanzar nuestros objetivos, sino una filosofía, una cultura de mejora continua que se fundamenta en la **implicación** de todos nuestros equipos, así como en una **comunicación fluida** entre ellos. En este marco, son los propios operarios, organizados en GAP (Grupos Autónomos) los que toman la mayor parte de las decisiones operativas de una manera proactiva y autónoma, pero también armónica con el resto de la organización.

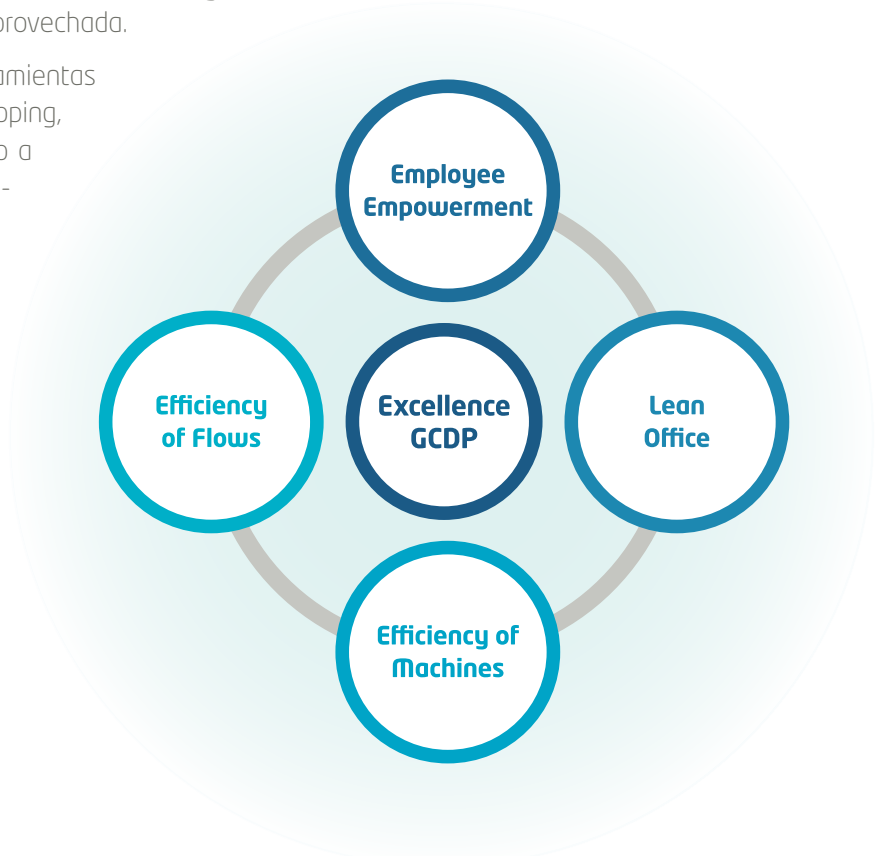


Como cualquier otro sistema de **Lean Manufacturing**, el SPG abarca todos los procesos, productos, actividades y personas de Gonvarri. Su metodología para alcanzar la excelencia operativa se fundamenta en la eliminación integral de todo tipo de **muda** (= ineficiencia, desperdicio): defectos, sobreproducción,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

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

El método de trabajo es que cada una de las personas de Gonvarri interiorice la manera más eficiente de realizar su trabajo, mejorándolo día a día, en un marco de comunicación absoluta con sus compañeros.

Eso implica que los **formadores** (un técnico especialista en cada planta, más un equipo corporativo) trabajan directamente con todo el personal: operarios, administrativos, técnicos y managers.



Actividades realizadas durante el 2016:

- Aprox. **2.800** empleados han tomado parte de acciones SPG
- **22.982** horas/hombre de formación SPG
- **700** talleres realizados (5S, LO, STDW, SMED, VSM, TPM)
- **300** GRPs (Grupos de Resolución de Problemas) iniciados
- **4.781** Ideas de Mejora emitidas (68% aplicadas)
- **368** GAP trabajando bajo estándares SPG

De todas las herramientas SPG, las más importantes se centran en mejorar la implicación reforzando los canales de comunicación dentro de la organización.

Es el caso de los 6 tipos de reuniones Top que conforman, a todos los niveles de la organización, un flujo de información claro y homogeneizado en todo Gonvarri:

	WHO	WHEN	WHAT	
INFORMATION FLOW FROM BOTTOM TO TOP LEVELS ↑	6. Daily Meeting	Site Steering Committee	Daily	Department coordination
	5. Top Kaizen	Supervisors and Operational Managers	Weekly	Review KPIs: targets & actions
	4. Production	Dpt Manager with his/her Supervisor	Daily	Review KPIs, incidents, ideas
	3. Supervision	Supervisor with his/her GAP leaders	Shift	Review KPIs, incidents, ideas
	2. Shift Change	Incoming & leaving GAP leaders	Shift	Check incidents
	1. Top 5	GAP (line)	Shift	Review GAP (line) KPIs Safety & Environment issues

Adicionalmente, cada GAP dispone de **áreas de comunicación** específicas, gestionadas por los propios operarios, en las que mantienen y revisan periódicamente los indicadores y las informaciones que afectan a su desempeño.

En el 2016 SPG ha pasado a ser, junto a **Seguridad y Salud**, Medioambiente y Calidad, uno de los 4 subsistemas de mejora continua que conforman el SGI (Sistema de Gestión Integrado).

Ése ha sido el momento elegido para, después de 8 años de experiencia, someter al SPG a una profunda revisión con el fin de dotarlo de mayor flexibilidad, aproximarle aún más al negocio y aprovechar mejor las sinergias con el resto de sistemas. **SPG Evolution** es el resultado, conseguido con la aportación de decenas de especialistas de todas las áreas de la compañía, se encuentra ya en pleno proceso de despliegue en todos y cada uno de los centros Gonvarri.

El objetivo es finalizar el despliegue del nuevo SPG Evolution antes de finales del 2017.





► Tecnología e innovación

Junto con la calidad, **apostamos por la innovación** como elemento estratégico de nuestra competitividad, para adecuarnos a las necesidades y expectativas de nuestros clientes.

El equipo de Gonvarri Steel Services, trabaja para mejorar las características de los productos y la eficiencia en los procesos a través de diversos proyectos de investigación, desarrollo e innovación. Por ello, nuestros objetivos en materia de innovación estratégica se focalizan tanto en la **mejora de los materiales** para componentes, como en la **optimización y desarrollo de nuestros procesos** y tecnologías, incorporando nuevas soluciones digitales en nuestra cartera de productos y para avanzar en un entorno altamente competitivo y de creciente tecnificación, a través de productos mejorados a costes ajustados y con un menor impacto ambiental.

Nuestro modelo de innovación

Para acometer con éxito estos nuevos retos la compañía realizó cambios organizativos, se creó el **Área de Innovación** dentro de la Dirección General de Estrategia, Sistemas de Gestión e Innovación, desde la cual se definió el proceso de innovación que permitirá incrementar las potenciales ideas innovadoras y el portfolio de iniciativas disruptivas orientadas a negocio.

Según este modelo, los inputs parten de los diferentes stakeholders (clientes, proveedores de materias primas

y tecnológicos, competidores, centros tecnológicos y empleados), para ser analizados por los órganos corporativos de Innovación, que finalmente deciden la conveniencia de desarrollar o no un determinado proyecto.

Estas iniciativas en función de sus características, son catalogadas en una de las cinco categorías definidas en los outputs (producto, proceso, cadena de valor, cultura de la compañía e industria 4.0).



A continuación resumimos actuaciones más relevantes en 2016:

1 Innovación de Producto

En la división de Automoción, los productos están destinados principalmente para el chasis y la carrocería del vehículo. Esto supone el 65 % del peso total del vehículo.

Por ello, participamos en diferentes proyectos de I+D relacionados con **nuevos materiales**, con el doble objetivo de desarrollar procesos automatizados para reducir sus costes de fabricación y para posicionar a la compañía dentro de la cadena de suministro de dichos materiales.

Un claro ejemplo son los proyectos “**ECOVOSS**” y “**3R-COMPO**”, por ser los procesos más utilizados en la producción de materiales compuestos, como son RTM (Resin Transfer Moulding) y termoconformado.

En la división de Metal Structures desarrollamos otros proyectos que van desde la optimización de un seguidor solar de eje único “**SOLAR TRACKER 2.0**” (Solar Steel), al desarrollo de atenuadores de impacto dotados de sensorica y cámaras para detectar el vehículo accidentado, su velocidad de impacto y dar alerta automática a los servicios de salud “**ABECATIM**” (Road Steel).

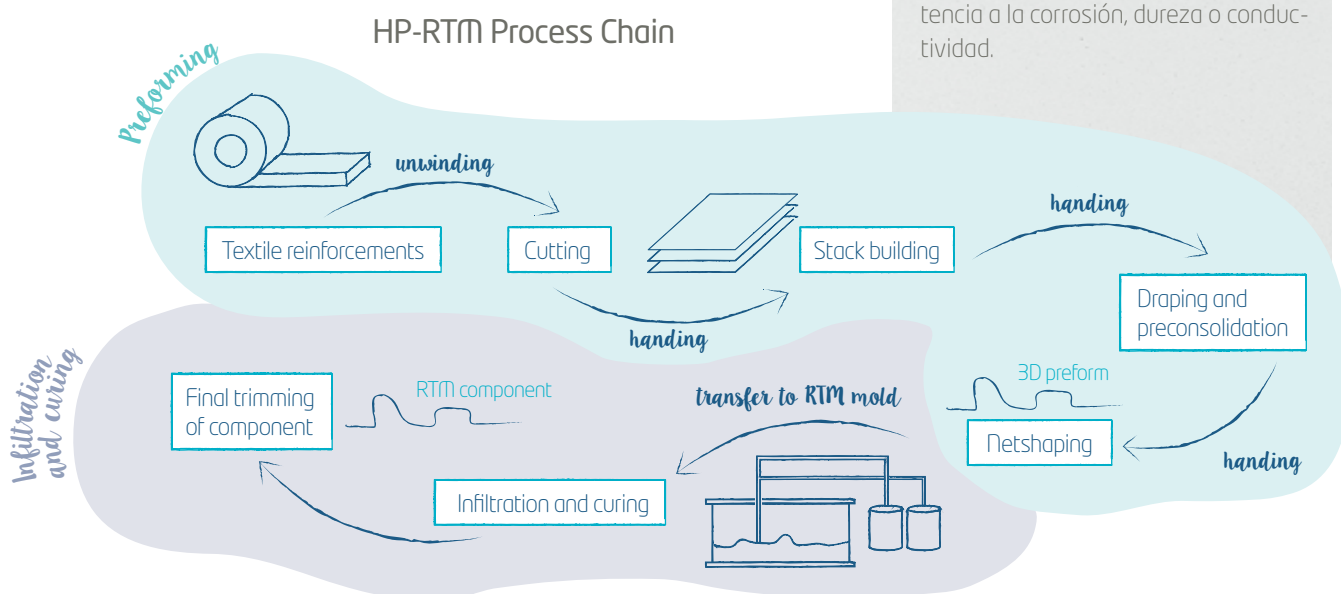
ECOVOSS - Ferrudisa

El proyecto está enfocado al desarrollo de nuevas soluciones de “Ecoestructuras multimaterial” para la construcción de vehículos más seguros y sostenibles, a través de un demostrador en composites para una pieza del chasis del vehículo.

3R-COMPO - Golvauto Galicia

El proyecto está enfocado a ofrecer nuevos materiales compuestos para la industria de automoción y aeronáutica, que combinan las propiedades de los cerámicos, los plásticos y los metales y que además ofrezcan la posibilidad de reprocesado, reciclado y/o reparado.

Estos compuestos pueden seleccionarse para lograr combinaciones poco usuales de rigidez, resistencia, peso, rendimiento a alta temperatura, resistencia a la corrosión, dureza o conductividad.



2 Cadena de Valor

Nuestra visión y la nueva organización de la Dirección de Estrategia, contribuyen a reforzar el posicionamiento actual de GSS, ampliando la cadena de valor a través de nuevos negocios, servicios y start-up tecnológicas.

Los proyectos desarrollados están dirigidos al estudio de **nuevos procesos** para el acero complementarios a los existentes en nuestro portfolio, posibles **nuevos usos de tubos** de acero y el análisis de **nuevas aplicaciones** del aluminio, enfocados principalmente al sector de la automoción, aunque abiertos a nuevos entornos.



3 Industria 4.0

“**Industria 4.0**” hace referencia a la cuarta revolución industrial. Esta se caracteriza por la disrupción de la tecnología y persigue la digitalización de todos los activos físicos y su integración en ecosistemas digitales.

Esto no sólo tendrá un impacto en la reducción de costes, sino que también aumentará los ingresos digitalizando procesos, productos y servicios y desarrollando nuevas ofertas de servicios digitales.

A través de la puesta en marcha del proyecto “**Gonvarri 4.0**” se espera sentar las bases estratégicas en la era digital.

En 2016 trabajamos activamente para alinear las tendencias tecnológicas previas con los objetivos de negocio de GSS, para ser excelentes, mejorar la productividad, aumentar la eficiencia, y mejorar las condiciones de seguridad de nuestros trabajadores.

4 Procesos

Enfocado a la optimización de los procesos a través de la mejora de nuestras técnicas, la eficiencia, la competitividad y la incorporación de nuevas tecnologías disruptivas que nos permitan crecer, prestando nuevos servicios.

Los proyectos de eficiencia iniciados en 2016 se **centraron en mejorar la durabilidad los utillajes**, dado que el procesado de los nuevos aceros de alto límite elástico (UHSS) suponen un elevado desgaste de los mismos, fundamentalmente en las líneas de corte longitudinal y de corte de silueta. Asimismo se han desarrollado proyectos enfocados a la mejora de la línea de proceso de galvanizado, mejoras en las líneas de corte láser 3D y en la línea de soldadura de tubo por inducción.

Además, se han desarrollado **procesos sustitutivos** a los actuales con nuevas tecnologías de corte en diferentes plantas del grupo (corte láser 3D), así como en los procesos de tratamiento superficial, adaptándolos a los nuevos requerimientos de mercado.

Gonvarri 4.0

Dentro del proyecto **Gonvarri 4.0**, se está desarrollando un piloto en **Gonvauto Galicia**. Entre los diferentes casos de uso, se está desarrollando una iniciativa que promueve el empleo de dispositivos digitales incorporados a la indumentaria de trabajo o los complementos (Wearables).

Una de las pruebas de concepto implantada consiste en el empleo de “gafas inteligentes” (smartglasses) para el soporte remoto experto. Este soporte permitirá el asesoramiento on-line y de forma remota entre un centro de trabajo y otro para la ejecución de determinadas operaciones de puesta a punto de elementos de maquinaria clave.

Para su desarrollo está prevista la realización de tutoriales de dichas operaciones con realidad aumentada, las cuales podrán incorporarse a la documentación digitalizada que dé soporte en remoto al técnico que requiere la asistencia por parte del experto.

5 Cultura de Empresa

La creciente tendencia a la digitalización dentro del ámbito de **Industria 4.0**, plantea unos importantes retos para la identificación de las necesidades de adaptación del personal en su forma de trabajar.

Para ello, a través del **Plan de Comunicación de Innovación** y del despliegue de Governance, podremos identificar el talento innovador dentro del grupo, así como el desarrollo de iniciativas de carácter multidisciplinar, a todos los niveles de GSS.

Entre otros, se están desarrollando acciones divulgativas y diferentes talleres en distintos ámbitos para la identificación de ideas innovadoras.

Cortenace

El proyecto **Cortenace** (CORreas de TENsionador para corte longitudinal de ACEero), desarrollado en la planta de Burgos, se orientó desde el principio a mejorar la competitividad de nuestras líneas de corte longitudinal.

Consistió en optimizar e incrementar la duración de las correas del tensionador, mediante el desarrollo de materiales de mayor resistencia mecánica. Para ello se contó con la colaboración de un fabricante de correas, y un Centro tecnológico.

Fabricamos un prototipo que simulaba el movimiento del tensionador para la pruebas de fatiga mecánica con las nuevas correas, para posteriormente probarlo en la propia Línea Longitudinal.

En la actualidad se siguen realizando pruebas de fatiga con nuevas versiones de correas, para determinar qué versión es la que aporta mejores condiciones de durabilidad. Finalmente se realizará un estudio de reducción de costes y se transferirán los resultados a las diferentes líneas del grupo.

Cadena de suministro

DMA, G4-EN32, G4-EN33, G4-LA14, G4-LA15, G4-HR10, G4-HR11, G4-S09, G4-S010 y G4-EC9

► Gestión de compras

En Gonvarri Steel Services el proceso de compras, la contratación de servicios externos, y la correspondiente homologación y gestión de proveedores se realiza de forma **centralizada** para grandes volúmenes a través de los departamentos de **Compras siderúrgicas** y de **Compras no siderúrgicas**.

El resto de compras y contrataciones **menores** se realizan con criterios no homogéneos en cuanto a requisitos a **nivel local** en cada instalación.

Compras siderúrgicas

Enfocadas en la compra de acero y aluminio y centralizadas en el **Departamento Corporativo de Compras Siderúrgicas**, donde se negocian grandes volúmenes de manera coordinada con las necesidades de las distintas divisiones en función de los pedidos previstos, los requisitos del cliente y el stock disponible.

Rentabilidad, calidad, servicio, capacidad de suministro y fiabilidad tienen para nosotros máxima prioridad. Depositamos nuestra confianza en los proveedores y esperamos de ellos una colaboración leal a largo plazo, con las prestaciones y contraprestaciones en una proporción equilibrada.

Respecto a las compras para la división de **Auto**, vienen predefinidas contractualmente por el cliente, quien los ha homologado internamente conforme a sus requisitos. En estos casos, el objetivo, conforme a la norma **ISO TS 16949** es de vigilancia y seguimiento, valoración del desempeño y cierre de incidencias y desviaciones que se puedan producir.

Para el resto de compras se requiere al **100%** de los proveedores información relativa a la disponibilidad de certificados **ISO 14001, ISO 9001 y OHSAS 18001**.

Aunque no se incluyen expresamente aspectos relacionados con **derechos humanos** (G4-EN32, G4-LA14 y G4-HR10), nos reservamos el derecho a no mantener relaciones comerciales con empresas donde existan infracciones significativas demostrables de la política. En concreto, no se incluirán en nuestra lista de proveedores aquellas empresas con prácticas demostradas de trabajo infantil; de trabajo en condiciones de esclavitud, involuntario en prisión, servidumbre o forzado; o donde los trabajadores del proveedor estén sujetos a condiciones laborales que pongan en peligro su vida o sufran un trato cruel o inhumano.

Compras no siderúrgicas

Enfocadas a las compras de **otras materias primas auxiliares** (aceites, lubricantes, etc.), **otros materiales** (embalajes, repuestos, etc.) y **servicios** (limpieza, transporte, viajes, etc.) que requieren de un proceso de negociación estructurado y la aplicación una metodología específica por el volumen que representan.

Estas negociaciones se realizan, en su mayoría, a través del **Portal de Proveedores** con el objetivo de garantizar la total transparencia y trazabilidad de las mismas. Todos los proveedores se registran en el portal, en el que se incluye la información básica.

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

Asimismo, actualmente se está trabajando en una nueva definición de los métodos y sistemas para la homologación de proveedores no siderúrgicos. Se espera que este proceso esté finalizado e implantado durante el año 2017.



Compras locales

Las compras menores de **materiales no siderúrgicos** se realizan de forma independiente en cada instalación habitualmente a proveedores locales.

Para las compras locales, no se sigue el mismo criterio de homologación, aunque el proceso de selección y evaluación de proveedores se efectúa siempre con imparcialidad, rigor y objetividad.

Respecto a la aplicación de **criterios** ambientales, sociales, de derechos humanos y laborales, (G4-EN32, G4-LA14 y G4-HR10) los proveedores son evaluados de **forma diferenciada** en las distintas fábricas, tal y como se resume a continuación.

- Se evalúan bajo estos criterios el 100% de sus nuevos proveedores las fábricas de Ferrodisa, Gonvauto Galicia y Gonvarri Barcelona, al igual que en Gonvarri Argentina.
- De forma parcial, incluyendo criterios de seguridad y salud y/o medio ambiente se incluyen los proveedores de las fábricas de Gonvarri en Alemania, Gonvarri Kaluga, Gonvarri Colombia y Cepas. En Gonvauto Puebla no se incluye el impacto social en la evaluación.
- En 2016 no se han evaluado proveedores en función de criterios de repercusión social. (G4-S09).
- En Gonvarri no se han evaluado los impactos ambientales (G4-EN33), en prácticas laborales (G4-LA15), ni en materia de derechos humanos (G4-HR11), ni impactos sociales (G4-S010) negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro.

Gestión de subcontratas

Sin embargo, las subcontratas siguen un procedimiento común, previo a realizar cualquier actividad en nuestras instalaciones. A través de la nueva plataforma "CTAIMA" se realiza la coordinación y el intercambio documental con empresas externas, para el cumplimiento de los requisitos de información y control de las mismas. Antes de iniciar cualquier trabajo, se debe cumplir con los requisitos establecidos. Como parte de estos requisitos se incluye el Código Ético y de Conducta, en el que se recogen los aspectos en materia de ética y derechos humanos, y que toda subcontrata debe comprometerse a cumplir.

CTAIMA está actualmente implantada en las instalaciones de **Iberia** y se irá extendiendo paulatinamente en otras plantas.

Tanto en proveedores, como en subcontratas, las **condiciones de pago** con entidades proveedoras, están adecuadamente definidas y recogidas por escrito en base a criterios prefijados que son controlados y revisados periódicamente.

► Relaciones con proveedores y subcontratas

En Gonvarri Steel Services consideramos que el contacto y cercanía con nuestros proveedores es fundamental para disponer de un adecuado servicio. Por ello, participamos en reuniones o jornadas conjuntas, que nos permiten **conocer** los distintos puntos de vista y **mejorar las relaciones**.

Ferrodisa asistió al “Día del Proveedor” organizado por su cliente BSH Europa. El evento, que se celebra cada dos años, reunió a los proveedores más destacados que colaboran con la compañía.

La jornada contó con sendas exposiciones y coloquios que trataron diferentes temas, retos y problemáticas que las empresas del sector se encuentran en su día a día.

La jornada resultó todo un éxito de ‘networking’, donde compartieron experiencias con la dirección de BSH Europa.

► Gasto en proveedores locales

G4-EC9

En 2016 el gasto en total proveedores ascendió a **2.384.934 miles de euros**, de los cuales el **70%** corresponde a proveedores locales. A continuación se muestra la distribución porcentual por país:

PAÍS	GASTO EN PROVEEDORES LOCALES	LOCAL (%)
Alemania	230.478,5	85%
Argentina	15.831,0	39%
EE.UU.	30.264,5	81%
España	1.225.179,3	78%
México	56.935,1	31%
Polonia	5.545,4	5%
Portugal	64.073,7	56%
República Checa	6.578,2	85%
Rusia	36.930,2	70%
TOTAL GENERAL	1.671.815,9	70%

No se dispone de la información sobre Brasil, Turquía, Colombia y UK.

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

Gonvarri Tarragona en línea con su objetivo de CERO ACCIDENTES, realizó su primera jornada dirigida a proveedores y técnicos de Prevención de Riesgos Laborales, en la que contó con la colaboración e intervención de la plataforma **CTAIMA**.

La jornada reunió a un total de 50 asistentes de distintas áreas (caldereros, frigoristas, transportistas, etc.), con el objetivo de sensibilizar a los proveedores y sus trabajadores sobre la importancia de la prevención y el trabajo seguro, no sólo de sus propios trabajadores sino también del colectivo de empleados externos, que es donde en el último año se ha dado mayor índice de accidentabilidad.

Cientes

DMA

► Gestión de clientes

La compañía considera que su éxito depende en gran medida de su capacidad para situar al cliente en el **centro de su negocio**, disponiendo de una cultura centrada en el compromiso con el cliente y orientada a crear valor añadido.

El escenario actual se caracteriza por una **fuerte competencia**, donde a través de las nuevas tecnologías de la información los clientes disponen de un mayor conocimiento de los potenciales proveedores y, por tanto, la competencia.

En este marco, Gonvarri Steel Services entiende que la aproximación al cliente debe ser **personalizada**, anticipando sus necesidades, con **capacidad de respuesta** en tiempo real, detectando nuevas oportunidades y

colaborando en el desarrollo de **soluciones conjuntas**, que fomenten las relaciones duraderas y a largo plazo.

Además, la **calidad** de nuestros productos y servicios es fundamental, por ello todas nuestras fábricas disponen de un sistema certificado de gestión de la calidad bajo el estándar **ISO 9001** y, para aquellas que prestan servicio de automoción disponen además del certificado bajo es estándar **ISO-TS 16949**.

El perfil de nuestros clientes está directamente relacionado con las líneas de negocio (Automotive, Metal Structures e Industry). Para personalizar y mejorar este servicio, se dispone de **equipos comerciales** especializados y adecuados al tipo de negocio y producto, a través de los que se presta una cobertura más específica.

POLITICA INTEGRADA DE GESTIÓN

Gonvarri Steel Services basándose en nuestros valores de HONESTIDAD, HUMILDAD, TESÓN Y TRABAJO considera que su PRIORIDAD es trabajar con: SEGURIDAD Y SALUD, CALIDAD Y RESPETO AL ENTORNO QUE NOS RODEA, todo ello desde un enfoque empresarial socialmente responsable. Gonvarri Steel Services se compromete a:

- cumplir la legislación, la normativa, los requisitos corporativos y los requisitos que se consideren por encima de éstos, en los ámbitos de cliente, de seguridad y salud, energía y medio ambiente,
- hacer partícipes a sus empleados y colaboradores en el conocimiento y contenido de esta Política, motivando su compromiso e implicación,
- garantizar la concienciación y competencia de sus colaboradores mediante su formación continua,
- conseguir la satisfacción global de sus clientes, dotando de los recursos que se necesiten para llevarla a cabo,
- buscar la eficiencia de los procesos por encima de su eficacia,
- impulsar la prevención de los daños y del deterioro de la salud de empleados y demás colectivos que accedan a las instalaciones,
- impulsar la prevención de la contaminación y la mejora del desempeño ambiental y energético, apoyando el consumo de productos y servicios energéticamente eficientes desde el propio diseño,
- desplegar el compromiso de esta Política integrando la gestión preventiva en el quehacer de la línea de mando y de los trabajadores durante la ejecución de las actividades que realicen o supervisen, así como en todas las decisiones que se adopten,
- evaluar y controlar continuamente sus procesos y actividades, tanto interna como externamente, así como los riesgos que ellos conllevan,
- asignar recursos y responsabilidades para cumplir con los objetivos de la organización, con el firme propósito de avanzar en

**LA MEJORA CONTINUA DE TODOS SUS ÁMBITOS
llevando a cabo un DESARROLLO SOSTENIBLE**

► Iniciativas y relaciones con clientes

Dentro de las distintas actuaciones realizadas con clientes están, entre otros, las visitas y las reuniones periódicas realizadas por cada línea de negocio, así como la participación en ferias y eventos relacionados con nuestros productos, tal y como se resume a continuación:

Automotive

Es la parte del negocio con **mayor facturación**, donde los principales clientes son las OEMs tradicionales de automoción y los grandes estampadores. Actualmente estamos negociando con OEMs para coches eléctricos, como por ejemplo Tesla (USA) y Next-EV (China).

En nuestro negocio la **cercanía al cliente** es fundamental. Colaboramos en el desarrollo de soluciones conjuntas, enfocadas principalmente al uso de nuevos materiales (aluminio y acero de alta resistencia) más ligeros, con menores emisiones de CO₂ y más seguros.

En este ámbito, destaca el incremento en el uso del aluminio en los vehículos, principalmente en los de gama media y alta. Asimismo, los aceros de alta resistencia han logrado reducir notablemente su peso manteniendo las prestaciones y condiciones de seguridad que les caracterizan.

En los últimos años asistimos a importantes inauguraciones de los principales laminadores en Francia y Alemania, lo que muestra la tendencia al alza del aluminio. Además, hemos negociado importantes contratos para su suministro desde España (Gonvauto Barcelona) en importantes OEMs en Italia y Turquía. Asimismo estamos negociando nuevos contratos con OEMs en Francia, para suministrar desde nuestras fábricas en Alemania.

Para adecuarnos a estos nuevos requisitos, desde 2014 hemos realizado **grandes inversiones** en instalaciones y procesos más versátiles para, con ello, cubrir las demandas de nuestros clientes. Un claro ejemplo es la nueva línea híbrida de Gonvauto Thüringen que entró en operación en 2016 de forma exitosa.

Respecto al acero, este ejercicio hemos realizado importantes inversiones en Gonvarri Polonia, además de las nuevas líneas de corte laser 3D en Brandenburgo y en Gonvarri Czech e instalado tres nuevas prensas de "hot stamping" distribuidas entre Gonvarri Burgos, Gonvauto Thüringen y Gonvauto South Carolina, esta última entrará en funcionamiento en 2017.

Estas nuevas instalaciones, conjuntamente con las de China, nos permitirán continuar creciendo en el mercado europeo y americano y en nuevos mercados como el asiático.

SGK Kaluga visitan la fábrica de Volkswagen

Los supervisores de producción de Severstal Gonvarri Kaluga (SGK) visitaron la fábrica de Volkswagen en Kaluga. El propósito de la visita era conocer los procesos de producción de la compañía y cómo nuestros productos de acero, toman forma en los coches después de ser ensamblados.



Esta fue una buena ocasión para fomentar la relación con nuestro cliente, y para que los empleados de SGK vieran de primera mano la aplicación de los formatos realizados directamente en los vehículos y su valor añadido en el sector del automóvil.

Industria

Desarrollamos la mayor parte del **negocio de industria** en Iberia y en menor medida en Alemania.

En 2016 la línea de Industria presentó un notable crecimiento, debido en parte al desarrollo de distintas iniciativas como:

- El desarrollo de un importante plan de acción que contribuyó a incrementar nuestra cuota de participación en el sector distribución.
- El incremento de las ventas SPOT (no programadas) sobre las ventas programadas, lo que equilibra el mix de ventas global.
- El destacado crecimiento en comercio exterior, en torno al 26% sobre el presupuesto.

Dentro de las **iniciativas** realizadas destaca la jornada de formación en Burgos, con nuestro principal cliente sobre "Productos siderúrgicos", donde se analizaron y mostraron los distintos procesos y los principales ensayos de calidad aplicables. El evento contó con la asistencia de 20 profesionales del sector y posteriormente, 18 profesionales de Burgos se desplazaron a sus instalaciones para realizar una jornada similar.

Asimismo, destacan las visitas y reuniones periódicas de Ferrodisa, en particular, las realizadas en Marruecos y en La Cartuja donde se reunieron con importantes clientes para ver sus necesidades y nuevos desarrollos, para poder prestar un adecuado servicio que responda a sus necesidades.

Metal Structures

Dentro de la línea de **Metal Structures** se agrupan diversos productos y formatos para diferentes tipos de clientes, tal y como se resume a continuación:

Road Steel

Los principales clientes de Road Steel están relacionados con grandes compañías constructoras, señalizadores, conservaciones y administraciones públicas. Prestamos este servicio principalmente desde las fábricas de Hiasa, Turquía y Colombia.



Destaca las iniciativas en materia de innovación para minimizar los daños en caso de accidente, tal y como se resume en el apartado de Innovación. Asimismo Road Steel ha estado presente esta semana en la feria Intertraffic de Ámsterdam (Holanda), donde además de mostrar sus soluciones de seguridad vial presentó el libro "Emotional Driving: Reflexiones para entender la seguridad vial con optimismo", que supone la culminación del proyecto ya presentado en las diferentes fábricas de GSS en España.

También en esta línea, Gonvarri Colombia realizó numerosas iniciativas para fortalecer las relaciones con clientes y potenciales clientes. Destaca su participación en diversos talleres y congresos como: la International Road Federation, Expo-vial 2016, I Simposio en seguridad Vial, el V Congreso Iberoamericano de Seguridad Vial (CISEV) e Intertraffic México 2016.

Solar Steel

Los principales clientes de Solar Steel son compañías relacionadas con el desarrollo y construcción (EPC) de parques solares. Prestamos este servicio principalmente desde las fábricas de Hiasa, Gonvarri Arizona, Gonvarri Turquía y Gonvarri Colombia.

Asimismo participó como expositor en las ferias de: Intersolar Europe (Alemania), MIREC Week (México), CIREC Week (Chile), Solarex (Turquía), en las que se procedió a presentar la compañía, en particular la línea de Solar Steel, además de mantener reuniones monográficas con clientes y potenciales clientes.

Además de las anteriores, dentro de las iniciativas llevadas a cabo por las distintas fábricas participó en congresos y ferias como: World Future Energy Summit (Abu Dhabi), Intersolar North America (USA), Solar Power International Las Vegas (USA), Mirec Week (Mexico), en la RecamWeek, Clean Energy Central America & Caribbean y el Foro Energyyear (Panamá) y en la semana ANDREC (Bogotá).



Almaceno y Mecano

La línea de almaceno y la de mecano está **centralizada en Gonvarri Colombia** y la gestión se realiza de forma conjunta, aunque sus necesidades sean diferentes.

Los clientes de Almaceno son de tipo industrial, compañías del sector logístico o grandes superficies, con importantes necesidades de almacenamiento. Sin embargo, el cliente de Mecano está relacionado con el sector minero, el petrolero y energético, que requieren sistemas de conducción de energía y datos.

En cualquier caso, la estrategia con el cliente se divide en 4 enfoques diferentes agrupados en:

- Documentación: artículos técnicos, actualización de fichas técnicas, etc.
- Comunicación: marketing online, sitios web, emailing, etc.
- Material técnico y de soporte en las ventas.
- Eventos específicos para clientes.

A continuación resumimos algunos ejemplos:



Mecano, entre otras, presento el nuevo catálogo, charlas de formación para distribuidores internacionales y capacitaciones para clientes, desarrolladas en distintos países (Bolivia, Perú, Chile, etc.), talleres prácticos, participación en la Feria Expo Eléctrica 2016, colaboración en seminarios. Además, internamente se realizó la entrega formal de los bonos de incentivos a los distribuidores por el cumplimiento de objetivos.



Almaceno, entre otras, rediseño y actualización de catálogos, publicaciones en la revista Zona Logística y espacio en la web, participación en Logismaster (Ecuador) y en el Espacio Innovación, con ponencias y material publicitario.



► Satisfacción de clientes

G4-PR5

En Gonvarri consideramos que las **encuestas de satisfacción de cliente** son una importante herramienta de ayuda para identificar puntos de mejora y fidelizar e incrementar la cuota de mercado.

Por otro lado, nuestro producto es diverso y las fábricas en algunos casos están enfocadas en una línea de servicios (por ejemplo: Gonvauto se focaliza en productos para Auto), o producen para diferentes líneas (por ejemplo: Hiasa desarrolla perfiles, formatos y piezas para Auto, Solar Steel y Road Steel). Por ello las Encuestas de Satisfacción de Clientes no son siempre homogéneas. A continuación resumimos algunos ejemplos.



- **Hiasa y Gonvauto Asturias** enviaron conjuntamente 73 cuestionarios a sus principales clientes de línea de corte y tubo. El índice de respuesta 82,20 %. El resultado de este año presenta una leve mejoría respecto al ejercicio anterior, aunque en ambos casos es muy satisfactorio. Para el 2017 el objetivo es mantener un Índice Global de Satisfacción de Clientes superior al 85 %.
Además, Hiasa realizó una encuesta específica a clientes de Seguridad Vial. Se seleccionaron 19 clientes (8 constructoras, 5 empresas de conservación y 6 empresas de Señalizadores) y la respuesta fue del 100%, con un índice satisfacción medio del 80,68%.
- **Gonvarri Burgos** realizó la encuesta a 323 clientes, bajo el criterio de clientes de mayor consumo y clientes potenciales. El índice de respuesta alcanzó el 51% de los encuestados, con un resultado satisfactorio.
- **Ferrodisa** realizó la encuesta a 160 clientes que suponen el 90% del consumo y el índice de respuesta alcanzó el 47%. El resultado la valora positivamente frente a la competencia.
- **Gonvarri Portugal** realizó la encuesta a sus 32 principales clientes y alcanzó un índice de respuesta del 81%. Los resultados finales fueron también satisfactorios.
- **Gonvarri Barcelona** realizó la encuesta a sus 137 principales clientes y alcanzó un índice de respuesta del 57,6%. El resultado fue también satisfactorio, presentando mejoras respecto al ejercicio anterior en los plazos de entrega.

Acuerdo de colaboración con SEAT para la formación profesional dual

Gonvarri Steel Services y SEAT firmaron un **Convenio de colaboración** para dar una oportunidad para formarse gratuitamente en la Escuela de Aprendices de SEAT, a los jóvenes que inicien su andadura profesional en Gonvarri.

El curso, con una duración de 3 años, cuenta con la participación de 60 nuevos estudiantes; 30 del módulo de Mecanizado y 30 del módulo de Mantenimiento electromecánico, seleccionados entre más de 800 candidaturas. Asimismo, los estudiantes firman un contrato laboral de formación y aprendizaje remunerado.



Gonvarri Barcelona se reúne con el sector de distribución del acero

Gonvarri Barcelona recibió la visita de varios clientes del sector de la distribución del acero (almacenistas), asociados a la Unió de Magatzemistes de Ferros de Catalunya i Balears (UMFCB).

Esta visita se enmarca dentro de la labor desarrollada a lo largo de estos últimos años por Gonvarri Barcelona, para darse a conocer como **“colaborador indispensable y necesario”** en este tipo de clientes, durante los foros y convenciones que la UMFCB viene convocando de manera sistemática cada año.

Dimensión social

Personas

Enfoque de gestión

DMA

Gonvarri Steel Services está formado por un equipo de profesionales que comparten una **cultura** y **valores** comunes y que conjuntamente con sus ideas y trabajo, contribuyen a impulsar el **crecimiento sostenible** de la compañía.

En este ámbito la **gestión de recursos humanos** juega un papel fundamental como gestor del cambio e impulsor de los procesos de transformación. Sus **responsabilidades** incluyen la fase de contratación, desarrollo, capacitación y formación, gestión de salarios, beneficios sociales, evaluación del desempeño, además de la motivación del personal, para mejorar su bienestar y rendimiento.

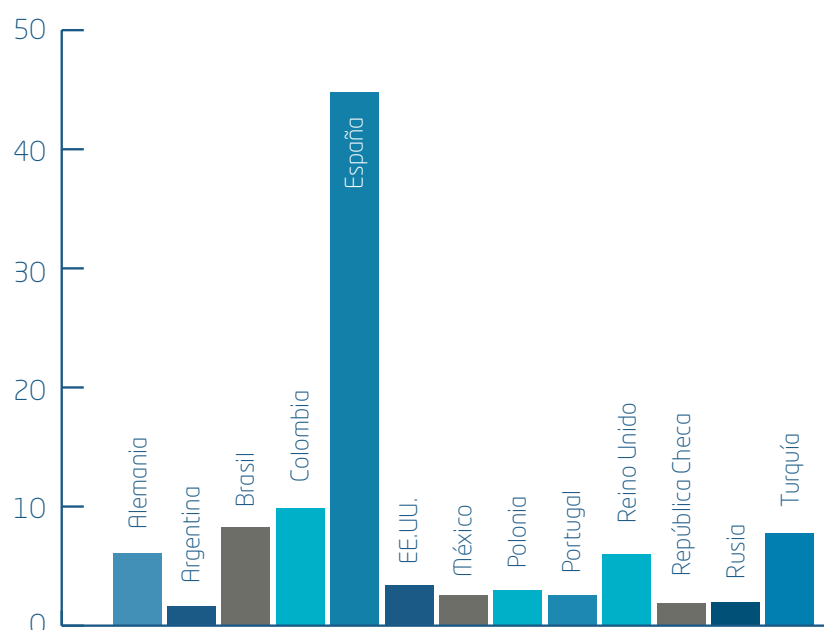
Por ello en Gonvarri la gestión de sus recursos humanos está centrada en las personas para procurar garantizar un **empleo de calidad**, ofreciendo un ambiente de trabajo estable con posibilidades de promoción en un entorno internacional. Para cumplir con estos objetivos, en 2016 se aprobó en nuevo Modelo de Gestión "Drive", basado en cuatro pilares, uno de los cuales es "People", en el que se recogen las iniciativas y proyectos enfocados a nuestros profesionales, que se recogen a lo largo del capítulo.

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDO
Atracción y retención del talento. Formación.	» Enfoque de gestión » Atracción y retención del talento
Derechos humanos	» Condiciones laborales y derechos humanos
Comunicación	» Comunicación y diálogo con los empleados

► Nuestro equipo

G4-LA12

En 2016, el equipo de Gonvarri Steel Services está formado por **3.026 profesionales** distribuidos en su mayoría en España, donde esta su sede central. En el gráfico adjunto se muestra su distribución por países:



La **plantilla** esta además comprendida en su mayoría por hombres (87,3%), de los cuales la mayoría se encuentra entre 30 y 50 años (62%).

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

PAÍS	HOMBRES			MUJERES		
	≤30 AÑOS	>30 ≤50 AÑOS	> 50 AÑOS	≤30 AÑOS	>30 ≤50 AÑOS	> 50 AÑOS
Alemania	27	117	14	5	19	3
Argentina	18	23	1	3	4	0
Brasil	70	117	13	21	26	3
Colombia	23	157	77	9	28	5
España	37	813	376	12	106	13
EE.UU.	15	59	16	3	9	2
México	27	38	3	3	7	0
Polonia	50	21	0	3	17	0
Portugal	8	43	11	0	13	3
Reino Unido	16	86	60	1	9	11
Rep. Checa	16	16	4	8	12	0
Rusia	5	44	0	4	7	0
Turquía	100	105	17	11	3	0
TOTAL	412	1639	592	83	260	40

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

PAÍS	HOMBRES			MUJERES		
	Directores	Managers	Planta	Directores	Managers	Planta
Alemania	3	23	132	0	2	25
Argentina	1	14	27	0	7	0
Brasil	3	41	156	0	4	46
Colombia	8	25	224	1	8	33
España	37	202	987	1	27	103
EE.UU.	3	17	70	1	5	8
México	1	13	54	0	3	7
Polonia	1	7	63	0	3	17
Portugal	1	16	45	1	5	10
Reino Unido	5	7	150	0	0	21
Rep. Checa	0	8	28	0	2	18
Rusia	4	4	41	0	1	10
Turquía	2	11	209	0	1	13
TOTAL	69	388	2.186	4	68	311
Porcentaje	2,3%	12,9%	72,2%	0,1%	2,2%	10,3%

Contamos con una plantilla equilibrada en cuanto a experiencia y dinamismo. La mayor parte de los empleados, el 62,7%, se concentran en el rango de edad de entre 30 y 50 años, y el resto se divide entre menores de 30, que representan el 16,4% y mayores de 50 años, con el 20,9% restante.

En cuanto a los miembros de gobierno el 67% tiene más de 50 años y el 33% restante entre 30 y 50 años. Asimismo, el 67% tiene nacionalidad local y todos son hombres (G4-EC6).

Traveller's Backpack

Para mejorar la seguridad en los viajes de todos los empleados y con el objetivo de mejorar el soporte e información en sus desplazamientos, este año se renovó la aplicación "Traveller's backpack", sobre todo en su aplicación móvil.

La app contiene información relevante de los distintos países a los que se viaja, como: trámites y documentación exigida, información sobre riesgos y actuaciones en caso de emergencia, medidas de seguridad exigidas en las plantas de GSS, consejos médicos y de higiene, información sobre las costumbres y puntos de interés del país.

Las principales **novedades** implementadas en la app son:

- **Nueva estética y diseño** de la aplicación para un mejor acceso a la información y una excelente experiencia de usuario.
- **Funcionamiento off-line**: para consultar información vital sin necesidad de acceso a internet.
- **Respuesta inmediata**: su renovación tecnológica aporta un potente rendimiento.

Atracción y retención del talento

DMA



Gonvarri Steel Services es consciente de que el desarrollo y futuro de la compañía depende en gran medida del compromiso y trabajo de su equipo. Por tanto, disponer de profesionales formados, cualificados y motivados, en un ambiente de trabajo agradable, es un aspecto clave para crecer como empresa competitiva, sólida y sostenible. Por ello, las estrategias de **atracción y retención** son básicas para aumentar el compromiso y minimizar la rotación laboral. A continuación se resumen las principales iniciativas:

▶ Contratación y promoción interna

Promoción interna

En Gonvarri somos conscientes que la **promoción interna** es una medida fundamental para alcanzar la satisfacción de los empleados a través del desarrollo de su carrera y el reconocimiento de su talento, ya que la compañía tiene en su equipo humano el más importante de sus activos.

Por lo tanto cuando se necesita cubrir un puesto específico, la oferta de trabajo se publica internamente a través de **"Job Posting"**, el tablón de anuncios de puestos vacantes de la intranet. La oferta de empleo únicamente se hace pública si al cabo de un tiempo, variable según la urgencia, ésta no queda cubierta internamente.

En aquellos puestos que por sus características específicas no pueden ser cubiertos internamente, se inicia el proceso de selección externo. En 2016 se abrieron 23 procesos de "Job Posting" de los que internamente se cubrieron solo 2 y externamente los 21 restantes.

Somos una compañía en constante crecimiento, lo que implica la necesidad de cubrir vacantes en otros países y otras fábricas, por lo que frecuentemente se ofrecen puestos como expatriado para cubrir estas vacantes.

Internamente se ofrecen oportunidades de desplazamiento con una duración determinada para los denominados **"Equipos de arranque"**. Estos puestos están encaminados a trasladar la experiencia y cultura corporativa a las nuevas instalaciones de la compañía en los distintos países. Los equipos se desplazan durante un periodo de tiempo determinado a dichas instalaciones para su puesta en marcha y para formar a los futuros trabajadores.

Además, para reforzar las oportunidades de desarrollo profesional, GSS potencia el dinamismo y la movilidad entre sus empleados. Por eso cuando la estrategia de mercado lo requiere, se les ofrece el reto voluntario de asumir mayores responsabilidades o desarrollar nuevos proyectos en otros países o regiones, lo que impulsa el desarrollo de sus carreras profesionales.

Esta movilidad nos permite reforzar el vínculo del equipo, garantizar un alto nivel de calidad en las instalaciones y transmitir su cultura corporativa y know-how a otros países y personal local.

Contratación

Desde el inicio en el proceso de selección, se busca a los profesionales que mejor se ajusten a los requerimientos del puesto. Para ello, se utilizan herramientas telemáticas como las bolsas de empleo, encuentros específicos como las ferias de empleo, y/o de forma directa se cuenta con la colaboración de consultoras especializadas.

▶ Evaluación del desempeño

G4-LA11

Para que los profesionales puedan estar al tanto de su desempeño y de lo que se espera de su trabajo, estamos implantando de forma progresiva el **sistema de evaluación por objetivos**.

Al inicio de cada ejercicio se establecen objetivos de mejora definidos en función del puesto y sus competencias, que incluyen los generales de grupo y propios de cada área/departamento. El sistema evalúa periódicamente de forma cualitativa y cuantitativa, valorando el grado de eficacia con el que han cumplido dichos objetivos, así como el desempeño global de las actividades y responsabilidades propias de cada puesto. En base a los resultados se establecen metas y medidas de mejora, que repercuten en la calidad del trabajo y la satisfacción del empleado.

En el ejercicio 2016 se realizaron 463 evaluaciones de desempeño a directores, mandos intermedios y técnicos de todas las fábricas, correspondientes a 86 mujeres y 377 hombres.

Además, algunas fábricas evalúan al 100% de la plantilla, incluyendo el personal de planta, con una metodología adecuada a su actividad que mide parámetros como la polivalencia en el puesto de trabajo.



► Formación

DMA, G4-HR2, G4-HR7, G4-LA9 y G4-LA10

Nuestra prioridad es disponer de **mecanismos** para conocer y formar a todo el personal, adaptado a los distintos niveles y perfiles de la compañía.

En el año 2016 se impartieron **136.035 horas de formación** (82,6% para hombres y el 17,4% para mujeres), lo que supone un incremento del 55% respecto al ejercicio anterior y una media de 44,9 horas de formación por empleado.

En la siguiente tabla se detalla su distribución por país, género y categoría:

PAÍS	HOMBRES			MUJERES		
	DIRECTORES	MANAGERS	PLANTA	DIRECTORES	MANAGERS	PLANTA
Alemania	5	0	1.872	0	32	6.402
Argentina	32	1.069	3.835	0	307	0
Brasil	138	1.767	6.824	0	189	1.993
Colombia	534	1.483	13.382	263	716	1.670
España	1.484	12.772	29.844	483	1.400	2.552
Estados Unidos	10.252	100	100	0	10	10
México	55	719	6.486	0	166	553
Polonia	40	1.760	3.832	0	1.048	2.950
Portugal	0	230	1.060	11	100	116
Reino Unido	319	1.015	10.437	0	0	2.459
Rep. Checa	0	47	238	0	12	132
Rusia	40	50	51	0	32	0
Turquía	45	460	ND	ND	52	ND
TOTAL	12.944	21.472	77.961	757	4.064	18.837

Para analizar la calidad y utilidad de la formación recibida, se realizan cuestionarios de opinión a los empleados que asisten a la misma y que valoran si esta cumple sus expectativas. De forma general, se puede concluir que el **Plan de Formación** correspondiente a 2016 se ha implantado de forma satisfactoria.

En materia de Derechos Humanos, en 2016 se realizaron un total de 75 horas (67 presenciales y 8 online), distribuidas principalmente en EE.UU. (29,3%), Colombia (18,8%), Brasil (2,7%), República Checa (16%), España (10,6%), México (18,6%) y Polonia (4%). Adicionalmente, en EEUU fueron formados 11 directivos sobre el Có-

digo Ético y de Conducta, acumulando un total de 67 horas de formación (G4-HR2).

Respecto a la formación enfocada a gestionar el **final de las carreras profesionales** de los equipos, solo se incluye en los planes de formación de Gonvauto Galicia, Gonvarri Colombia y Steel & Alloy (G4-LA10). Adicionalmente, puesto que el personal de seguridad depende de las empresas de seguridad subcontratadas, no se dispone de información al respecto. (G4-HR7).

Dentro de los **programas de formación** realizados en 2016, destacamos los siguientes:

Formación a los equipos de arranque y supervisores

El éxito de los "Equipos de arranque" se basa en la experiencia de las personas, para que puedan trasladar sus conocimientos y "savoir faire" a los equipos locales en las nuevas plantas y, con ello, permitirles adquirir una autonomía total y que la planta esté en pleno funcionamiento lo antes posible. En 2016 participaron en este programa 27 empleados. La formación se focalizó principalmente en SPG, H&S, Calidad, Producción, Mantenimiento y Medio Ambiente. La valoración final media fue de 4.7 sobre 5.

En este campo es también fundamental la formación de los "Supervisores", con el propósito de alcanzar la excelencia operacional en su trabajo. Sus objetivos de formación, además de los anteriores, se basan en el desarrollo de herramientas de comunicación, conocimiento y habilidades, para obtener feedback de los empleados y el impacto de las relaciones 360°. Este año se formaron 17 supervisores en las instalaciones de Barcelona, Galicia, Híasa, Ferrodisa, Tarragona, Portugal, Argentina y Brasil.

Gonvarri Leadership Program

Uno de los proyectos más destacados es el programa **Gonvarri Leadership Program (GLP)**, enfocado al desarrollo del talento, al crecimiento y al liderazgo personal y profesional en Gonvarri. Es un programa interno de formación, elaborado por profesionales clave de la empresa conjuntamente con el departamento corporativo de Recursos Humanos y el Instituto de Empresa, en el que participan 41 personas de 9 países diferentes. Se inició a finales de 2014 y su duración es de 2 años.

En 2016 se realizaron **3 nuevas sesiones**, tal y como se resume a continuación:

- La quinta sesión se celebró en Madrid y trató sobre "Desarrollo de Colaboradores".
- La sexta sesión se desarrolló en Barcelona y se dedicó al Proceso del Acero, el Plan Estratégico, la Innovación en Producto y Procesos, y el Sistema de Gestión Integrado.
- La séptima sesión se realizó en las instalaciones del Instituto de Empresa (IE) de Madrid. Esta vez, la temática principal versó sobre Comunicación, Habilidades de Presentación, Liderazgo Positivo y Toma de Decisiones.

De los 41 participantes de esta primera edición, 12 ya han promocionado internamente.



Además, los directores de RRHH de todas las fábricas se **reúnen anualmente** en Madrid para poner en común sus iniciativas, preocupaciones y resultados para, entre todos, detectar las oportunidades de mejora que contribuyan al bienestar de nuestros profesionales.

Con todo ello, nuestros objetivos para 2017 están enfocados en:

- » Promocionar la formación online para alcanzar a todos los empleados, ser más eficientes y dar una rápida respuesta a sus necesidades.
- » Desarrollar el rol del "Experto formador interno" para transferir el conocimiento interno.
- » El desarrollo de las **habilidades** corporativas.

Estabilidad laboral

G4-10

Para nosotros potenciar la **estabilidad del empleo** es una forma de demostrar la confianza en su equipo, en las relaciones a largo plazo y en su experiencia.

En el ejercicio 2016, el 90,7% de la plantilla dispone de un contrato indefinido y el 9,3% restante, de contrato temporal. Asimismo el 96,3% de la plantilla tiene jornada completa y el 3,7% restante, jornada parcial.

A continuación se muestra su distribución por género y país:

PAÍS	TIPO DE CONTRATO				TIPO DE JORNADA			
	INDEFINIDO		TEMPORAL		COMPLETO		PARCIAL	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Alemania	98	18	60	9	156	21	2	6
Argentina	42	6	0	1	42	6	0	1
Brasil	194	50	6	0	156	41	44	9
Colombia	246	38	11	4	257	42	0	0
España	1.175	122	51	9	1.196	121	30	10
EE.UU.	87	14	3	0	89	14	1	0
México	68	10	0	0	68	10	0	0
Polonia	31	8	40	12	71	20	0	0
Portugal	48	16	14	0	62	16	0	0
Reino Unido	119	21	43	0	161	11	1	10
Rep. Checa	23	16	13	4	36	20	0	0
Rusia	49	10	0	1	49	11	0	0
Turquía	222	14	0	0	222	14	0	0
TOTAL	2.402	343	241	40	2.565	347	78	36

▶ Rotación y movilidad

G4-LA1

La **tasa de rotación** media en Gonvarri (considerando el número de bajas entre la plantilla total), es del 15%. La mayor rotación se produjo en EE.UU., (derivado de la reducción de plantilla en Arizona) y, por el contrario, destaca Argentina por su baja rotación.

En el ejercicio 2016 han pasado a formar parte de la compañía **548 nuevos profesionales**: 469 hombres y 79 mujeres. Por otro lado, se han producido **445 salidas** de la compañía, 370 hombres y 75 mujeres. En la tabla se muestra su distribución por género y país:

PAÍS	ALTAS		BAJAS	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Alemania	75	11	11	2
Argentina	2	1	2	0
Brasil	51	9	36	11
Colombia	30	9	35	22
España	133	11	102	6
EE.UU.	35	0	56	4
México	1	1	4	2
Polonia	13	12	10	6
Portugal	7	0	4	2
Reino Unido	24	2	16	2
Rep. Checa	34	16	22	8
Rusia	2	1	5	3
Turquía	62	6	67	7
TOTAL	469	79	370	75

Por otro lado, las posibilidades de movilidad entre nuestros empleados, nos permiten reforzar el vínculo del equipo y transmitir su cultura corporativa y know-how.

En el año 2016 se han realizado **12 traslados** de personal, todos ellos hombres, entre distintos países. Dentro de los traslados: 5 son desplazados (3 en España, 1 en UK y 1 en USA) y 7 son expatriados (6 en España y 1 en Rusia).

▶ Retribuciones

DMA y G4-EC5

Gonvarri es consciente de que la retribución es un factor importante para nuestros profesionales. Por ello, nuestro salario mínimo es en la mayoría de los casos superior al establecido en la legislación local y, en algunos casos igual al mismo.

A continuación se muestra el ratio entre salario inicial anual en la compañía y el salario mínimo de Gonvarri en el país de referencia:

PAÍS	RATIO HOMBRE	RATIO MUJER	RATIO GENERAL
Alemania	1,19	1,19	1,19
Argentina	1,37	1,37	1,37
Brasil	1,13	1,13	1,13
Colombia	2,89	2,89	2,89
España	1,09	1,09	1,09
México	5,18	4,14	4,66
Polonia	1,00	1,00	1,00
Portugal	1,16	1,16	1,16
Reino Unido	1,00	1,00	1,00
Rep. Checa	2,06	2,06	2,06
Turquía	1,00	1,00	1,00

Los datos de Rusia no están disponibles, y los de EE.UU. no se pueden reportar ya que el ratio mínimo se establece legalmente por hora.

Condiciones laborales y derechos humanos

DMA

► Clima laboral

Gonvarri Steel Services se interesa por la opinión de los empleados, su nivel de satisfacción y motivación, ya que considera que un empleado satisfecho es más eficiente y obtiene mejores resultados.

Por ello, realiza una encuesta de "Clima Laboral" con una periodicidad bianual. La última encuesta es de 2015 y su alcance incluyó 23 centros y 12 países, con una participación media del 68%. En 2017 se realizará la próxima encuesta.

Para mejorar los puntos peor valorados en la encuesta, se diseñó el proyecto "Growing Together", con diversas iniciativas de mejora, que iremos desarrollando en los sucesivos apartados.

► Diversidad

En Gonvarri consideramos que la heterogeneidad de las personas y su distintiva contribución, nos dota de una incuestionable **ventaja competitiva**.

La perspectiva y la forma de pensar de profesionales con orígenes diferentes nos ayudan a lograr cambios positivos en la organización, en los métodos de trabajo e incrementa nuestra capacidad de innovación y de respuesta a un mercado exigente como el actual.

La plantilla en 2016 está formada por un **87,3% de hombres y un 12,7% de mujeres**.

El **97,5%** de los empleados es de **origen local**, lo que corresponde a 97,8% hombres y 99,5% mujeres. En la tabla adjunta se muestra su distribución:

	HOMBRES (%)	MUJERES (%)
G4-EC6		
Directores	81	75
Mandos intermedios	95	99
Personal planta	99	100

Respecto a los profesionales con **capacidades diferentes**, la compañía cuenta con un total de 36 hombres y 3 mujeres. Su distribución por países es la siguiente (G4-LA12):

- **Mujeres:** España (66,6%) y Brasil (33,3%).
- **Hombres:** España (69,4%), Brasil (16,7%) y el resto entre Alemania (8,3%), Colombia y República Checa (con un 2,8% respectivamente).

La **Gestión de la Diversidad** es un compromiso con las personas que conforman la organización. El "Programa Diversity" incorpora y articula esta variable dentro de la organi-

zación a través de políticas, procesos y acciones de divulgación y concienciación, que tienen por objeto:

- Atraer, retener y potenciar a personas de **perfiles** diversos que aportan innovación, nuevas opciones y puntos de vista, soluciones creativas y conocimiento de las diversidades culturales y económicas de los mercados.
- Ayudar al proceso de **relevo generacional**, evitar su obsolescencia y mantener una posición competitiva de liderazgo.
- Crear un **clima interno** que coincida con la diversidad del entorno externo de la organización.
- **Dinamizar** la interacción entre personas de diferentes culturas, orígenes y competencias.
- **Crear una cultura** que haga coincidir los valores y preferencias corporativas con las prioridades y necesidades de sus empleados/as.
- Ofrecer **paquetes de programas** que contribuyan a la satisfacción y conciliación de todos sus empleados para el pleno desarrollo de su vida profesional, familiar y personal.

En Gonvarri Steel Services no se ha observado en ningún centro de trabajo propio, ni en proveedores, riesgos significativos de discriminación, trabajo infantil y/o trabajo forzoso o incumplimientos en materia de derechos humanos, ni se han recibido a través del Comité de Ética denuncias al respecto (G4-HR3, G4-HR5 y G4-HR6). Asimismo, en 2016 no se han examinado o evaluado las fábricas en materia de derechos humanos (G4-HR9).

► Conciliación

G4-LA3

Las bajas por **maternidad y paternidad** en 2016 corresponden a 63 hombres, de los cuales el 97% ya se han reincorporado y 20 mujeres, de las cuales el 100% también se ha reincorporado. Todos ellos continúan en la compañía. Adicionalmente, continúan en la compañía el 82% de los hombres y el 77% de las mujeres, que se acogieron a la baja de maternidad/paternidad en 2015.

Tal y como se indicó el ejercicio pasado en nuestra oficina se dispone de **flexibilidad** horaria de entrada, ajustando la hora de salida y de comida en función de la misma. En fábricas, donde el trabajo está muy condicionado a las necesidades del cliente y se trabaja por turnos determinados, la flexibilidad y los ajustes necesarios se hacen de forma individual.



► Beneficios sociales

G4-LA2 y G4-EC3

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

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

Seguro de vida e invalidez

Con cobertura superior a la legal del que se benefician el 100% de los empleados de las instalaciones de España (excepto Laser Automotive Barcelona), Brasil, Rusia, Polonia, México, Alemania y Reino Unido. En EE.UU. aplica a los empleados con contrato indefinido y que lleven en la empresa más de 6 semanas. Asimismo Alemania, Polonia y Rusia no incluyen incapacidad o invalidez en su cobertura.

Seguro médico

Disponen de servicio médico para los empleados las fábricas de Alemania, Brasil, EE.UU., Polonia, Reino Unido, Turquía y algunas fábricas en España.

Respecto a la disponibilidad de seguros médicos, esta no es homogénea. Disponen de pólizas con cobertura para prácticamente el 100% de los empleados en Brasil, South Carolina, Rusia, Portugal, México. En Alemania la disponibilidad de seguro médico es una obligación legal para todos los empleados.

En España se puede contratar de forma voluntaria una póliza privada a través del plan de retribución flexible, con la que se dispone de los beneficios fiscales establecidos por la Ley.

De forma parcial están cubiertos los empleados de Reino Unido (solo aplica a los directores y mandos intermedios (white collar)), Argentina (no incluye a la dirección) y Arizona (empleados con contrato indefinido y más de 6 semanas en la compañía).

En Polonia disponen de la denominada "Medicover" que es un paquete de fidelización para empleados que lleven más de un año en la compañía, en Portugal este seguro cubre además a las familias de los empleados no pertenecientes a la dirección y en Burgos incluye un reconocimiento médico específico para directivos.

Ayuda al comedor

Se dispone de servicio de comedor en Argentina, Alemania, Brasil, Turquía, México, Colombia, República Checa, Reino Unido, Rusia y Portugal. En España se pueden contratar de forma voluntaria tickets restaurante a través del plan de retribución flexible.

Ayuda al transporte

En este caso hay dos modalidades: autobús de empresa, disponible en Burgos y ayuda al transporte, de la que se benefician los países de Argentina, Brasil, Burgos, Turquía, México, Rusia y Portugal. En Madrid el plan de retribución flexible cubre el abono transporte. Asimismo, la dirección comercial utiliza frecuentemente vehículos de empresa

Maternidad/paternidad

México, Tarragona, Arizona, Hiasa y Gonvauto Asturias disponen de permisos de maternidad/paternidad superiores a lo establecido en la legislación.

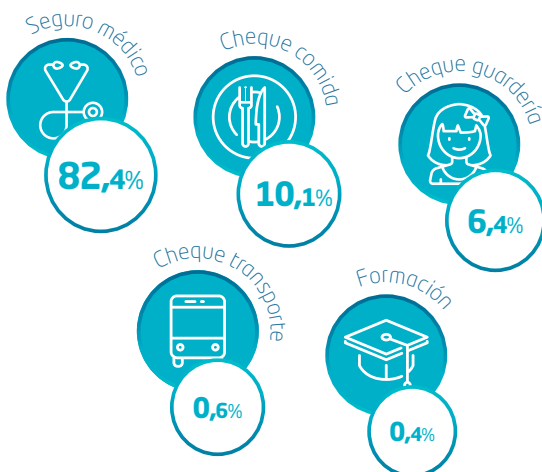
Fondos de pensiones y/o planes de jubilación

No están incluidos en la política general de Gonvarri. Solo están disponibles en algunos países, bien por obligaciones derivadas de la legislación local o bien por ser compromisos históricos. En particular disponen de estos de fondos de pensiones en Reino Unido y South Carolina y disponen de planes de jubilación en Arizona y de forma voluntaria, en el Reino Unido. En cualquier caso, son situaciones muy puntuales y poco relevantes en el conjunto de la compañía. (G4-EC3).

Otros

Beneficios fiscales

En España a través de Plan de Retribución Flexible (PRF) se ofrece a los empleados la oportunidad de incorporar dentro del paquete retributivo distintos productos (ticket guardería, ticket restaurante, ticket transporte y compra de equipos informáticos) que ofrecen ventajas fiscales y laborales, permitiendo a cada cual ajustarla a sus necesidades personales. En 2016, el PRF contó con las siguientes solicitudes:



Salud y deporte

Gonvarri Tarragona ofrece a sus trabajadores la posibilidad de poder disfrutar de las instalaciones del "Estival Park" tanto en gimnasio, piscina y spa. En Gonvarri Kaluga se financia el 50% del gimnasio y Reino Unido participa y financia en el esquema Cycleplus/cycle2work que le permite alquilar a sus empleados una bicicleta y el equipo de seguridad, lo que supone un importante ahorro.

Regalos y celebraciones

En las fábricas de Arizona, España, Argentina y Portugal se entregan regalos/presentes por diferentes motivos como; nacimiento, comida en Navidad en la que se incluye un sorteo con premios y cajas de navidad. Además en Portugal se añade un regalo para los niños menores de 12 años y un presente en Pascua.

En de Arizona también se celebran otras festividades como la Pascua, el día de los niños, con entradas al cine y snack a los hijos de los empleados. En Argentina se entrega un presente a las mujeres el "Día de la Mujer", una rosa el "Día de la primavera", además de subvenciones para cursos externos

En Republica Checa dispone de un sistema de premios para las "Ideas de mejora" de los empleados y en Gonvarri Barcelona se dispone de una suscripción a una plataforma de espectáculos que aplica descuentos a los a todos los empleados que quieran acceder y ofrece tickets gasolina con una periodicidad anual.

En México los beneficios sociales vienen recogidos en el "Plan de Previsión Social para los empleados", donde se incluyen las prestaciones relacionadas con aspectos como: vales de despensa; seguro de gastos médicos mayores; fondos de ahorro; ayuda en especie por paternidad / maternidad; becas; seguro de gastos médicos menores; seguro de accidentes personales; seguro de vida; ayuda por matrimonio y por defunción.

Colombia dispone de un "Plan de Bienestar Laboral" en el que se recogen numerosas iniciativas basadas en las necesidades y motivaciones de los empleados, que se realiza conjuntamente con la Caja de Compensación Familiar. El plan desarrolla actividades enfocadas al bienestar psicológico, el familiar, la salud y la formación.

En Alemania se dispone de los denominados "health bonus" son bonificaciones económicas para los empleados que no enfermen en cada trimestre y los "child birth bonus", por cada nacimiento.

Próximos pasos...

En los próximos ejercicios continuaremos avanzando con el proyecto "Growing Together" y las distintas iniciativas de mejora, entre las que destacamos:

- Presentación del **Plan de Igualdad** para la oficina de Madrid.
- Puesta en marcha a través de la intranet del "**Club de Beneficios para empleados**", en el que se ofrecen una serie de ofertas en base a las necesidades y requerimientos de los empleados vinculados al ahorro, ocio y voluntariado, eventos deportivos y todos los servicios que sean de interés.
- **Self-learning culture**, en el que se unen los valores, prácticas y procesos organizativos para profesionales proactivos que, además de aplicar los conocimientos y competencias en su día a día, animan a otros a participar y formarse.
- Implantación de la metodología de enseñanza segmentada en pequeños contenidos/módulos "**Microlearning**".
- Programa de formación "**Gonvarri Executive Committe**" para los miembros del comité, directores corporativos y gerentes de planta para sobresalir en su actual roll.

Comunicación y diálogo con los empleados

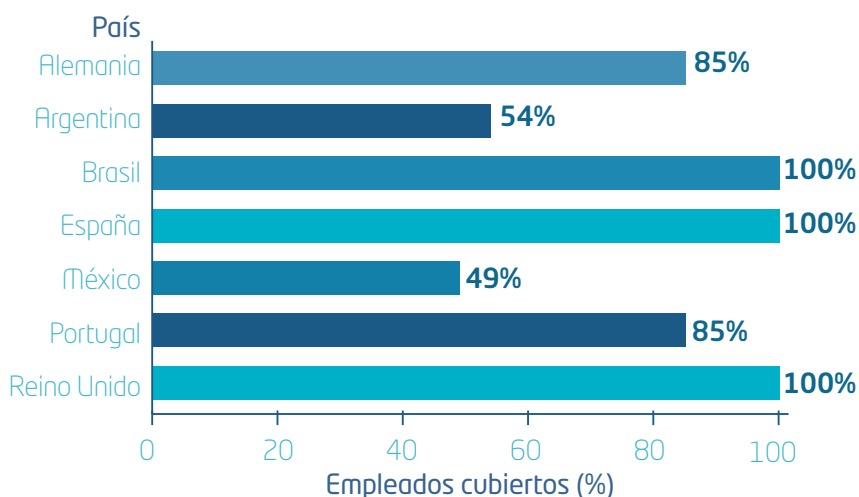
DMA

► Representación y diálogo con los empleados

G4-11 y G4-HR4

Para enmarcar adecuadamente las relaciones laborales, la compañía dispone de convenios colectivos o acuerdos equivalentes específicos para regular los aspectos relacionados con la gestión de personas. Estos recogen los derechos y obligaciones de los profesionales de acuerdo a la legislación y los requisitos locales.

- El 69% del total de empleados está acogido a "**convenios colectivos sectoriales o acuerdos similares**" conformes a la legislación, las costumbres y prácticas locales. En la tabla siguiente se indica el porcentaje local de empleados cubiertos por este tipo de acuerdos:



- En EE.UU. y República Checa esta fórmula se sustituye por un "**Handbook**" que cubre al 100% de los empleados, lo que corresponde al 5% de la plantilla total.
El "Handbook" es una guía que recoge las condiciones laborales, contiene pautas de conducta que se adaptan al contexto y a los requerimientos legales locales indicado los derechos y deberes de los empleados en aspectos relacionados con procesos de selección, horarios, bajas, salarios, beneficios sociales, vacaciones etc.
- En el resto de países se aplica la **normativa laboral** propia del mismo y corresponde al 26% restante.

Además algunas fábricas disponen de obligaciones y referencias, como por ejemplo, el Pacto de Empresa y Acuerdos Internos en España y el Union Pay Negotiation en Reino Unido.

No se han identificado centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, en las instalaciones en operación. (G4-HR4)

Comunicación

G4-LA4

Interna

El modelo de comunicación interna de Gonvarri Steel Services responde a las necesidades de un equipo multinacional y habituado a desplazamientos periódicos. Entre otros destacamos:

Leading the Change

La intranet corporativa "Leading the Change" contribuye a impulsar el diálogo entre la dirección y todos los empleados a través de una red social con aplicaciones para compartir/adquirir información y conocimientos, además de desarrollar el trabajo en equipo y el orgullo de pertenencia. Durante el ejercicio 2016, la intranet contó con 1.517 visitas y 746.129 páginas vistas.

A finales de ejercicio se **actualizó** y renovó la aplicación de Leading the Change en iPhone, iPad y sistemas Android, para su lanzamiento en enero de 2017. Esta nueva actualización incluye una renovación tecnológica completa y una mejora del rendimiento para aportar mayor velocidad a la navegación, un rediseño de la interfaz con una apariencia más visual e intuitiva, que permite la inclusión de mayor cantidad de información y capacidades tanto públicas como privadas.

Reuniones con el CEO

Otra iniciativa de comunicación interna son las reuniones entre el CEO y todos los empleados que tienen el fin de **dar respuesta** a las inquietudes y **comunicar** aspectos clave de la estrategia de la compañía.

Sistema de Producción Gonvarri (SPG)

SPG se ha implantado paulatinamente en las fábricas, ya que contribuye a alcanzar los objetivos, a incrementar la competitividad y a la mejora continua de los procesos.

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.

Lideradas por un grupo de Coordinadores SPG, todos los empleados son invitados a participar y aportar **ideas de mejora**, que contribuyan a optimizar los procesos, faciliten el trabajo e incrementen el rendimiento. Estas ideas son evaluadas y aquellas más relevantes son, además, premiadas.

A continuación se resumen los principales resultados en 2016:

- Casi **2.800 empleados** han participado **en rutinas** SPG.
- **22.194** horas en **formación** o **talleres** SPG.
- **807 workshops** (5S, LO, STDW, SMED, VSM, TPM, CTP...).
- **364 GRP cerrados** (Grupos de Resolución de problemas).
- **4.529 ideas de Mejora** emitidas.

Cambios operativos

Aunque no se dispone de un procedimiento formal que establezca un **plazo mínimo** de preaviso para comunicar los cambios operativos a los empleados, ante cualquier modificación o noticia relevante, el CEO procede a informar a los empleados mediante email. (G4-LA4)



Externa

Los asuntos relevantes son publicados a través de la web y los medios (prensa, radio, etc.).

La **web** de Gonvarri Steel Services muestra además los asuntos relacionados con la sostenibilidad, como la Memoria, el Código Ético y de Conducta e información general sobre la cultura corporativa. El 2016, la web fue visitada 149.652 veces, con 340.078 de páginas vistas y un total de 79.917 usuarios, con 52,5% de nuevos visitantes.

A finales de 2015 se diseñó la web de “**Emotional driving**” para dar cobertura al Proyecto e incluir todas las iniciativas (webserie, libro, etc.). La web ya ha estado plenamente operativa en 2016 y fue visitada por un total de 6.229 usuarios, con 23.065 páginas vistas.

La compañía también cuenta con varios **canales sociales** (Twitter, LinkedIn, YouTube, etc.), destinados a tener un diálogo más ágil y fluido con sus grupos de interés.

149.652
visitas a la web
**Gonvarri Steel
Services**

1.517
visitas internas a la
intranet

1.183
seguidores en
Twitter

5.953
seguidores en
LinkedIn



Dimensión social

Seguridad y salud

Enfoque de gestión

DMA

El modelo de Gonvarri Steel Services se fundamenta en la prevención integrada de acuerdo a su **Política de Seguridad y Salud y el Código Ético y de Conducta**, ambos de obligado cumplimiento y aplicables a todos los profesionales de la compañía.

La gestión de la seguridad y salud se organiza siguiendo las pautas establecidas en las **políticas y sistemáticas corporativas**, las cuales dan asimismo cumplimiento a la norma **OHSAS 18001**. Los Sistemas de Gestión de las plantas provienen de la transposición estas sistemáticas y su traslado a los Manuales, Procedimientos e Instrucciones de obligado cumplimiento para todos los empleados. En ellos se regulan todas las herramientas de gestión, entre otras: los programas de gestión y mejora continua, la cualificación de los trabajadores, el tratamiento de accidentes e incidentes, y la realización de inspecciones periódicas.

SEGURIDAD Y SALUD	CONTENIDO
Seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none">» Enfoque de gestión» Organización de la seguridad y salud» Comunicación» Formación y concienciación» Salud laboral: hábitos saludables» Indicadores de seguimiento» Conclusiones y aspectos de mejora

El **80%** de las instalaciones en operación están certificadas bajo esta norma por un organismo acreditado. Están pendientes de certificación las fábricas de Laser Automotive Barcelona e Hiasa y Gonvauto Asturias y las de reciente puesta en marcha de Laser Automotive Brandenburgo y Gonvarri Czech.

Gonvarri realiza un seguimiento preciso y regular de las condiciones de seguridad y salud de sus operaciones, para poder mejorar su gestión gracias a la rápida detección de posibles incidencias. Para ello, se han desarrollado diversos programas, tal y como se resume a continuación:

En 2011 nace el programa **“Un Paso Adelante”** con el objetivo de reforzar la cultura de concienciación y prevención integrada, ir más allá del cumplimiento de los requisitos legales y disponer de entornos de trabajo seguros, coordinando la seguridad de las plantas bajo los siguientes principios:



Asimismo, para complementar estas actuaciones se definieron los “10 mandamientos” también conocidos como las “10 Reglas de Oro”, como hitos básicos también de obligado cumplimiento y bajo el principio de que “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 2017 Gonvarri lanza el Plan de Seguridad “Doing Well by doing Safe” con la misión de disponer de una cultura preventiva con identidad propia en la que la Seguridad es protagonista. Nuestra cultura deberá estar centrada en el concepto de “Seguridad Compartida”, a través de la cual consigamos que los propios empleados transmitan este valor a sus compañeros. Para ello, se desplegará una serie de medidas que potenciarán la integración de la seguridad en todos los niveles de la organización.

Doing well by doing Good

“Doing Well by doing Safe” trata de transmitir que en Gonvarri solamente se actúa bien si se hace pensando en la Seguridad, y que la única manera de funcionar es teniendo presente la prevención de los riesgos que tenemos tanto en las actividades que realizan los trabajadores, como en cada decisión que se adopta o en cada proyecto o nuevo trabajo que se planifica, se supervisa o se acomete.



En materia de concienciación, destaca la iniciativa de **Steel & Alloy UK** que organizó un exitoso evento en materia de Seguridad y Salud en el que involucró a todos sus empleados mediante juegos, materiales especiales y test de equipo, para medir sus conocimientos previos respecto a las “10 Reglas de Oro”.

Mecanismos de control

Para evaluar el cumplimiento de todas las obligaciones y pautas establecidas en materia de Seguridad y Salud, se realizan “Auditorías Internas” que verifican el cumplimiento de los Estándares internacionales y corporativos por parte de todas las plantas del Grupo.

Como resultado de las auditorías se emitieron informes para todas las plantas. Estos informes recogen las No Conformidades y numerosas Observaciones y Oportunidades de Mejora particularizados para cada Sistema de Gestión, en aras de la mejora continua. En aquellas plantas que todavía no disponen de la norma OHSAS 18001 certificada, se realizaron informes de diagnóstico o de preauditoría del sistema. Además, en numerosas plantas se emitieron informes sobre las condiciones de trabajo y las posibles mejoras en las instalaciones.

Este año se ha iniciado un proceso de inspecciones cruzadas llamado “Safari de Seguridad”, que responde a la consideración por parte de los responsables de

Seguridad y Salud de las propias plantas para detectar de manera más objetiva y exhaustiva posibles puntos de accidentes e incidentes. El objetivo es aprovechar sus conocimientos y experiencia en materia de buenas prácticas y actos inseguros, y trasladar estos conocimientos entre las distintas instalaciones, enriqueciendo y mejorando la gestión en ambos casos.

La primera inspección se realizó entre las plantas de Ferrodisa (Valencia) y Gonvarri Tarragona. Ambas jornadas de inspección resultaron ser muy productivas y todo un éxito en la detección de puntos mejorables.

Periódicamente (siempre que es necesario), se actualiza la “Evaluación de Riesgos Laborales”, en la que se identifican y cuantifican los diversos riesgos a los que están expuestos los trabajadores. En 2016 se identificaron 11 puestos de trabajos y 131 trabajadores expuestos a dichos riesgos en Gonvarri Colombia. Ninguno de los riesgos identificados ha causado enfermedad profesional. (G4-LA7).

Organización de la seguridad y salud

DMA

Nuestra **cultura organizacional** no acepta los riesgos como una circunstancia ineludible del trabajo y exige un desempeño ejemplar a cada uno de sus miembros. Esta cultura debe concentrarse en potenciar los buenos hábitos y comportamientos, la consulta y participación de todos los colaboradores para la mejora continua, y la tolerancia **CERO** con las imprudencias, las temeridades y cualquier tipo de incumplimiento en general.

Por ello, **nuestro modelo** de gestión implica a **todos** los responsables de la línea de mando, siendo la dirección de las plantas, los máximos responsables del seguimiento de los planes y programas de seguridad y salud.

Las **responsabilidades y funciones** en materia de seguridad y salud, están integradas en la estructura orgánica, considerando siempre en la toma de decisiones la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

En cada planta existen trabajadores **designados** para la gestión seguridad y salud, con formación superior al respecto.

Según el tamaño y las necesidades de la planta, estos tienen o bien exclusividad para las labores de seguridad y salud laboral o bien comparten esta actividad con otras en materia de RRHH, calidad y/o Medio Ambiente. Además, la labor de vigilancia y control de la salud relativa a la exposición de los trabajadores a los riesgos en sus respectivos puestos de trabajo está externalizada, en la mayoría de los casos, apoyándose en distintos

servicios médicos según lo disponga la legislación local al respecto.

Para asegurarse de una adecuada concienciación, desde la Dirección hacia abajo, se establece el concepto de **"Seguridad Compartida"** en el que no solamente resulta imperativo el autocuidado y el cumplimiento de la normativa interna, sino también el cuidado del entorno y de la seguridad de los compañeros.

Además, todas las instalaciones tienen definidos los **planes de emergencia/adequación** acordes con su actividad, sus dimensiones y su entorno.

Anualmente se realizan **simulacros de emergencia**, para estar preparados ante posibles incidentes que puedan presentarse como incendios o derrames, los rescates en altura y las evacuaciones.



Formación sobre recuperación cardiopulmonar

Este año en Gonvauto Navarra se impartió una nueva edición del curso para el uso de desfibrilador como parte el Proyecto "Salvavidas".

Consideramos muy importante que cualquier trabajador que presencie una situación urgente, sepa actuar y participe de la cadena de supervivencia, que casi siempre tiene su primer eslabón en una persona no sanitaria.

Este curso incluye tanto formación teórica como práctica, donde los trabajadores hacen uso del desfibrilador en simulaciones con maniqués tanto de adulto, de niño, como de bebé.



Prevención y flexibilidad

Gonvarri Steel Services es una compañía en constante crecimiento y mejora. Por ello, desde el área de Seguridad y Salud, se participa activamente en la **definición de requerimientos** de seguridad de las nuevas líneas de producción, así como en las nuevas fábricas, incorporando los requisitos de seguridad desde la misma fase de concepción de las mismas, conforme a las Especificaciones Técnicas corporativas y siguiendo el principio de seguridad integrada y positiva.

Formación y concienciación

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

Antes de incorporarse a la empresa o a un **nuevo puesto** de trabajo, todos los trabajadores y los provenientes de Empresas de Trabajo Temporal reciben una formación en materia de prevención de riesgos acorde a su categoría y funciones, para conocer sus deberes y responsabilidades al respecto. Asimismo se les planifica un periodo de **formación práctica** de 4 meses, coordinada por un tutor, que certificará finalmente su aprovechamiento y la aplicación efectiva de los conocimientos adquiridos.

Los trabajadores que desarrollen **trabajos especiales** (conducción de carretillas, cestas, plataformas elevadoras y manipulación de puentes grúa, trabajos en altura,

trabajos en espacios confinados, trabajos de mantenimiento en el interior de las líneas, trabajos eléctricos) deben ser autorizados expresamente en base a la formación y aptitud especial para la realización de dichas actividades.

Por ello, la **formación** en seguridad y salud es fundamental para potenciar los comportamientos seguros y evitar accidentes. En 2016 se impartieron **32.352 horas** de formación en seguridad y salud, unas **10,7** horas por empleado.

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

Gonvarri Tarragona

promovió el concurso **“Yo lo he visto”** con el objetivo de fomentar la prevención de riesgos laborales.

En el concurso pueden participar los empleados enviando fotos recogidas durante el verano, donde se contemplen trabajadores que incumplen las normas de seguridad y ponen en peligro su vida. El concurso está dotado con un premio.

“El lugar donde papá y mamá trabajan seguros”.



Gonvarri Colombia

realizó una campaña de sensibilización para el **“Cuidado de manos”** como instrumento fundamental para realizar las actividades diarias laborales y personales en el que participaron 325 empleados.

La campaña contó con diferentes actividades dirigidas a que los empleados identifiquen los riesgos asociados al manejo de herramientas, establecer las causas por las cuales se presentan los accidentes, reconocer la importancia que tienen las manos para la vida, a través de clases prácticas, juegos y dinámicas de grupo.

Al finalizar la actividad, los trabajadores dejaron mensajes sobre el buen manejo de las herramientas en un panel, con el objetivo de impactar en sus compañeros. Indicar que el 99,02% de los empleados obtuvo resultados excelentes en la evaluación escrita de la formación.





Ven con tu familia a la Jornada de Puertas abiertas

para que conozca el gran trabajo que realizamos

Sábado 17 de septiembre



Hiasa

en septiembre celebró su primera **“Jornada de puertas abiertas”** que contó con la asistencia de unas 300 personas.

Los invitados y familiares pudieron visitar la planta a bordo de un tren turístico en el que, en grupos de 45 personas, organizó un recorrido por las instalaciones para dar a conocer los detalles de la actividad industrial.

Además, los más pequeños disfrutaron de diferentes actividades lúdicas (cuentacuentos, pintura, etc.) y realizaron dibujos sobre seguridad en HIASA bajo el lema “El lugar donde papá y mamá trabajan seguros”.

Gonvarri Burgos

lanzó la campaña **“Tu postura importa”**, con el objetivo de contribuir a evitar trastornos musculoesqueléticos a través de Prevención de Riesgos Ergonómicos, en concreto la ergonomía práctica.

La campaña está dirigida por personal fisioterapeuta y adecuada a los distintos puestos de trabajo (taller y oficinas) con estiramientos específicos para las distintas actividades.

► Nueva matriz de seguimiento

La Norma OHSAS 18001, así como nuestros requerimientos corporativos exigen identificar las necesidades formativas que aplican a cada uno de los puestos de trabajo de la planta, indicando si son obligatorios o recomendables para cada puesto y estableciendo la formación necesaria si se produce un cambio de puesto o las obligaciones formativas en cada ejercicio de forma personalizada para cada trabajador.

Esta formación es esencial, entre otros, para minimizar los riesgos identificados en las **Evaluaciones de Riesgos**, para los distintos puestos de trabajo, a través de las acciones concretas aplicables. Estas, además deben ir ligadas a las Instrucciones de Seguridad.

Con el fin de mejorar la formación y capacitación, estandarizar los procesos comunes (carretilleros, mantenimiento, etc.) y mejorar el seguimiento y medición de las actividades formativas, se ha definido una nueva **"Matriz de identificación de necesidades y seguimiento de bagaje formativo"**.

La matriz permite detectar de forma automática la trazabilidad de la situación por parte de cada empleado, a partir de una escala de colores (verde, amarillo y rojo) que indica su grado de cumplimiento y los plazos establecidos para finalizar el proceso.

Esto nos permite además, dar cumplimiento al requerimiento corporativo de reciclar esta formación cada tres años, por lo que es fundamental disponer de un adecuado control y seguimiento de la misma para cada trabajador.



Para reforzar la concienciación en materia de seguridad, en 2016 y bajo el proyecto **"Safety Tips"** se han diseñado 9 videos interactivos, en los que de forma sencilla y dinámica se recogen las pautas de adecuado comportamiento respecto a los riesgos más comunes detectados en nuestras plantas, siguiendo siempre las pautas de comportamiento **"PARA-PIENSA-ACTUA"**.

La difusión de estos videos está prevista en 2017.

A través de los "Safety Tips", un conjunto de 9 vídeos informativos que se irán lanzando mensualmente planteados como un juego interactivo, los trabajadores podrán participar y sentirse parte principal de esta iniciativa. Así, los trabajadores tendrán pleno acceso a los videos desde sus teléfonos a través de la app LTC.

Safety tips!

By **Gonvarri Steel Services**
2016 / 2018

Comunicación

G4-LA5

En Gonvarri Steel Services se han establecido diversas **vías de comunicación** que facilitan un flujo bidireccional permitiendo la información y la participación directa de todo el personal propio y ajeno en temas relativo a seguridad y salud.

Este clima preventivo es transmitido continuamente desde **arriba hacia abajo**, siendo liderado, promovido y alentado por la alta dirección en cada compañía, difundido y capilarizado por los Responsables, y desplegado y controlado en planta por los Supervisores.

En cada planta se reúne mensualmente la Gerencia con el Comité de Dirección, para hacer un seguimiento del **Sistema** (Programas, Planes, etc.) y priorizar los aspectos más relevantes de forma rápida, transparente e integrada.

En función de las características y cultura de cada país, se realizan además reuniones periódicas de seguimiento con los representantes de los trabajadores. Por ejemplo: en España se realizan trimestralmente con el Comité de seguridad y salud: que es paritario y compuesto a partes iguales por la parte social y por personas designadas por la empresa.

Un aspecto importante dentro de la comunicación, es la **información y participación de los trabajadores** en materia de seguridad. Entre las iniciativas realizadas, destacamos las siguientes:

- Antes de iniciar cada turno, se realiza una reunión diaria de los grupos de trabajo de cada línea con el denominado **"líder"**. El objetivo es hablar 5 minutos de temas relevantes, donde el primer tema a tratar es siempre la **"Seguridad"**. Estas reuniones tienen un doble enfoque, tanto informativo (mensajes de seguridad, resultados de inspecciones, incidentes acontecidos, etc.), como de participación y consulta (eventuales problemas en los puestos, etc.).
- A través de Sistema de Producción de Gonvarri, se obtienen por parte de los empleados las llamadas **"Ideas de Mejora"**. Parte de estas ideas están relacionadas con mejoras en materia de seguridad. Todas ellas se analizan y se implantan aquellas que contribuyen a minimizar los riesgos.

Esta información, así como las ideas de mejora e iniciativas en seguridad, son recopiladas y analizadas por el Responsable de Seguridad y Salud, estando disponibles los resultados de cada planta para su **consulta** a todos los trabajadores.

Además trimestralmente se celebran las reuniones del **Comité de Seguridad y Salud**. La constitución y el número de delegados de prevención en España está constituido conforme a la legislación aplicable (Capítulo V de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales). En el resto de países, al no ser un requisito legal, sus características responden a las necesidades locales. En cualquier caso, entre otros, su objetivo es tratar los aspectos relacionados con la seguridad y salud y la mitigación de los potenciales riesgos o accidentes laborales para el 100% de los trabajadores. (G4-LA8).

A continuación se resumen los delegados de prevención en nuestras plantas por país (G4-LA5):

PAÍS	REPRESENTANTES
Alemania	11
Argentina	11
Brasil	5
Colombia	8
España	45
México	12
Polonia	7
Portugal	8
Reino Unido	10
República Checa	8
Rusia	8
Turquía	12

*En USA por los cambios en la plantilla los Comités no han estado operativos en 2016.

A demás de la comunicación directa, existen **otros cauces de comunicación** que fomentan la consulta y la participación de los trabajadores como los procesos de identificación de peligros, los paneles informativos de fábrica sobre seguridad y salud y los emails semanales que reflexionan sobre accidentes/incidentes ocurridos (tanto en los propios centros como en el resto de plantas del grupo) y medidas preventivas y las jornadas formativas.

En la intranet, a través del gestor documental del grupo **"Seguridad y Salud en Gonvarri"** se recogen y estandariza las políticas, iniciativas, sistemáticas, indicadores, especificaciones técnicas de instalaciones, incidentes acontecidos y demás documentación de interés en materia de Seguridad y Salud laboral de todo el conjunto de Gonvarri Steel Services, tanto a nivel corporativo, como de plantas.



AMG Brasil,

en el Día Internacional en **"Memoria de las Víctimas de Accidentes en el Trabajo"**, llevó a cabo acciones de concienciación sobre los problemas a los que se enfrenta el trabajador en materia de seguridad y salud en el puesto de trabajo, incluyendo también formación para los trayectos in itinere, para incrementar la prevención en seguridad laboral.

Asimismo en Brasil, en el mes de noviembre se celebró **"SIPATMA"** (Semana Interna de Prevención de Accidentes y Medio Ambiente) con diversas actividades relacionadas la seguridad y salud y el medio ambiente, todo ello bajo el lema Juntos por la seguridad: "Cuida de ti mismo, tu familia, tu equipo y tus colegas". Durante la semana se realizaron distintas actividades como por ejemplo:

- **Juegos:** preguntas/ respuestas relacionadas con el medio ambiente, juegos manuales y de aprendizaje sobre daños personales, caricaturas, concurso de talentos, etc.
- **Stands informativos:** presentación de objetos realizados con materiales reciclables, información relacionada con tabaquismo, alcohol y sida, etc.
- **Otros:** presentaciones de resultados en seguridad y salud, simulacro de emergencia, realización de masajes a empleados, podio para fotografías, yincana de alimentos, etc.

Gonvauto Puebla

con motivo del “Día Mundial de la Seguridad”, organizó diferentes actividades, charlas y talleres para sensibilizar y concienciar a los empleados y continuar trabajando con una cultura preventiva.

A la planta asistió “Portavoz” (Asociación civil integrada por personas con discapacidad), quienes a través de distintas actividades, mostraron las dificultades a las que se enfrentan por su discapacidad derivada de un accidente de trabajo. También se dio a conocer el procedimiento y la tarjeta **DACI**, que tiene como finalidad detectar actos y condiciones inseguras dentro de cada uno de nuestros procesos.

Gonvarri Argentina

celebró la “Jornada de Seguridad y Salud Ocupacional”, en la que participó todo el personal en los siguientes temas: funciones y responsabilidades, primeros auxilios y RCP para principiantes, plan de emergencias y evacuación, actos y condiciones inseguras, uso de elementos de protección personal, levantamiento manual de cargas y ergonomía y prevención de enfermedades a cargo del servicio médico de la planta.

Además se realizó un simulacro de extinción de incendios, en el cual se usaron mangueras y extintores manuales para su adecuada eliminación.

Seguimiento y medición de subcontratas

Para GSS las medidas y obligaciones establecidas para nuestros empleados, son igualmente aplicables a las subcontratas.

Para asegurarnos que antes de iniciar cualquier trabajo, la formación, experiencia y cualificación de cualquier subcontrata es la adecuada, se dispone de una herramienta **CTAIMA**.

Su objetivo es la coordinación e intercambio documental con empresas externas, para garantizar el cumplimiento de los requisitos de información y control de las mismas: contratistas, subcontratistas, ETTs, transportistas, etc. para permitir su acceso a planta en base al cumplimiento por parte de dichas empresas y de sus trabajadores, de lo establecido en nuestras políticas corporativas y en la legislación local.

CTAIMA esta actualmente implantada en las instalaciones de Iberia y que se irá extendiendo paulatinamente en otras plantas.

Salud Laboral: hábitos saludables

En Gonvarri Steel Services pensamos que nuestra forma de vivir y estilos de vida nos acompañan también al puesto de trabajo. Si no fumamos, comemos mejor, hacemos deporte, prevenimos el sedentarismo relacionado con el trabajo o mantenemos una postura adecuada durante nuestra jornada laboral, estaremos incidiendo en nuestra salud y bienestar.

Somos conscientes de que las **"Empresas Saludables"** son más competitivas, las personas se sienten más satisfechas y, además, generan un impacto positivo ayudando, entre otros, a reducir el coste sanitario.

Por ello, desde la **dirección de RR.HH.** seguimos impulsando la actividad deportiva con el objetivo de conseguir hábitos más saludables y fomentando los valores del deporte. Estas iniciativas sirven además para reforzar el trabajo en equipo, al crear más lazos dentro y fuera del trabajo. A continuación se resumen algunas de estas campañas:



Gonvauto Navarra financió la adquisición de la nueva equipación para el equipo de ciclismo, formado por 11 trabajadores de distintos departamentos.

Tres miembros de este equipo participaron en la prueba solidaria 'III Marcha Ciclista Volkswagen Navarra Solidaria, cuya finalidad es entregar los beneficios a la Asociación de "Ayuda a Niños con Cáncer de Navarra" (ADANO) y al "Programa Niños Contra el Cáncer" de la Clínica Universidad de Navarra. Además, para completar estas actividades, se desarrolló un taller de hábitos de alimentación saludables, conforme a la nueva pirámide nutricional desarrollada por la Organización Mundial de la Salud.

SGK Kaluga realizó una jornada relacionada con el deporte y el fomento del trabajo en equipo, en el centro de recreación Nekrasovo, Rusia.

Los participantes realizaron diferentes actividades deportivas de multiaventuras como quads, karts, paintball, etc. y al final del evento, se hizo una entrega de premios a los equipos que quedaron en las primeras posiciones.

Asimismo, **SGK Kaluga** también desarrolla un proyecto deportivo de un año de duración. Este se inició con la participación de 12 empleados en un torneo de voleibol y continuará con otras competiciones relacionadas con tiro al plato, ajedrez, fútbol, ping pong, dardos y natación.





En **Hiasa**, una veintena de trabajadores rotan para jugar por equipos y disputar cada viernes partidos de fútbol en el campo de Avilés. Esta iniciativa está abierta a aquellos que quieran participar.

Gonvarri Polonia dispone de un equipo de fútbol compuesto por varios trabajadores de la planta. El equipo participó en un campeonato contra empresas del sector industrial y del acero, logrando la quinta posición con la mejor diferencia de goles.

Gonvauto Navarra colabora en el patrocinio de la Escuela de Fútbol Valle de Egüés Eguesibar, gestionada por ASDEFOR. Esta escuela tiene como principal objetivo es favorecer el desarrollo personal, más allá del físico, a través del deporte y unir el aspecto recreativo y competitivo.

En **Gonvauto Puebla** (México), el equipo de fútbol se ha proclamado campeón de la liga de "Juan Carlos Cacho". Tras una exigente temporada de 13 semanas de duración, el equipo se ha erigido el más regular y sólido del torneo.



Otro año más se celebró en **Madrid** el "VIII Torneo de Pádel Gonvarri" donde 8 parejas de las diferentes oficinas corporativas disputaron la fase final del torneo, en las tres categorías: "Oro", "Plata" y "Bronce".

Gonvarri Burgos celebró el "II Torneo de Pádel Solidario", en el que participaron un total de 32 trabajadores de la planta y varios voluntarios y que consiguió reunir 1.000 euros que se donaron a la "Asociación Esparta", dedicada a apoyar tratamientos contra el cáncer infantil, fomentar actividades de ocio para niños hospitalizados y financiar de equipos de investigación.

En **Madrid**, el equipo de "GSS Running Team" formado por 62 empleados procedentes de tres países, participó por séptima vez consecutiva en la "Carrera de Empresas" de Madrid. Este año los runners recibieron una camiseta nueva representativa de GSS.

También en **Madrid**, 18 empleadas de GSS participaron en la "Carrera de la Mujer" con el objetivo de colaborar en la lucha contra el cáncer y la promoción del deporte como estilo de vida. Además, las mujeres de GSS en Madrid recibieron una pulsera con la insignia: Gonvarri Steel Services "Mujeres de Acero".

Además, numerosos empleados participaron en el "EDP Rock 'n' Roll Madrid & 2016" con tres modalidades: 10 km, 21 km y 42 km, todo ello amenizado por 22 bandas de rock repartidas por todo el recorrido.

Gonvauto Navarra participó en la carrera "Desafío Empresas" con un

recorrido de 6 kilómetros en torno al complejo amurallado de la Ciudadela de Pamplona. Los empleados participaron tanto en categoría individual masculina, como en trío mixto.

Ferrodisa, participa y apoya diversas carreras con fines sociales como por ejemplo: II Carrera de AMUHCANMA (Asociación mujeres y hombres afectados por cáncer); IV Carrera Solidaria con otra Mirada (Asociación Grupo Espiga y AECC de Sagunto); la IV Carrera de Montaña de la ciudad de Sagunto y Xiqui Pujada Ciudad de Sagunto.

En **Ferrodisa y Gonvauto Galicia**, apoyan también a sus empleados en la adquisición de equipación deportiva así como en el patrocinio de clubes de fútbol y patinaje donde participan algunos hijos de empleados, a través de subvenciones adecuadamente justificadas.

En esta línea, se realizan otras campañas de incentivación de buenos hábitos como, por ejemplo, en **Gonvauto Galicia**, donde cada mes coloca en las zonas comunes cestas de fruta, con lo que 65 personas se ven beneficiadas por esta iniciativa, que refuerza la alimentación saludable.

También en **Gonvauto Galicia**, gracias a la ayuda de la Asociación Española Contra el Cáncer se realizan campañas a través del correo electrónico y los canales de comunicación tradicionales incluyendo consejos de cómo cuidar la salud y el bienestar.

Indicadores de seguimiento

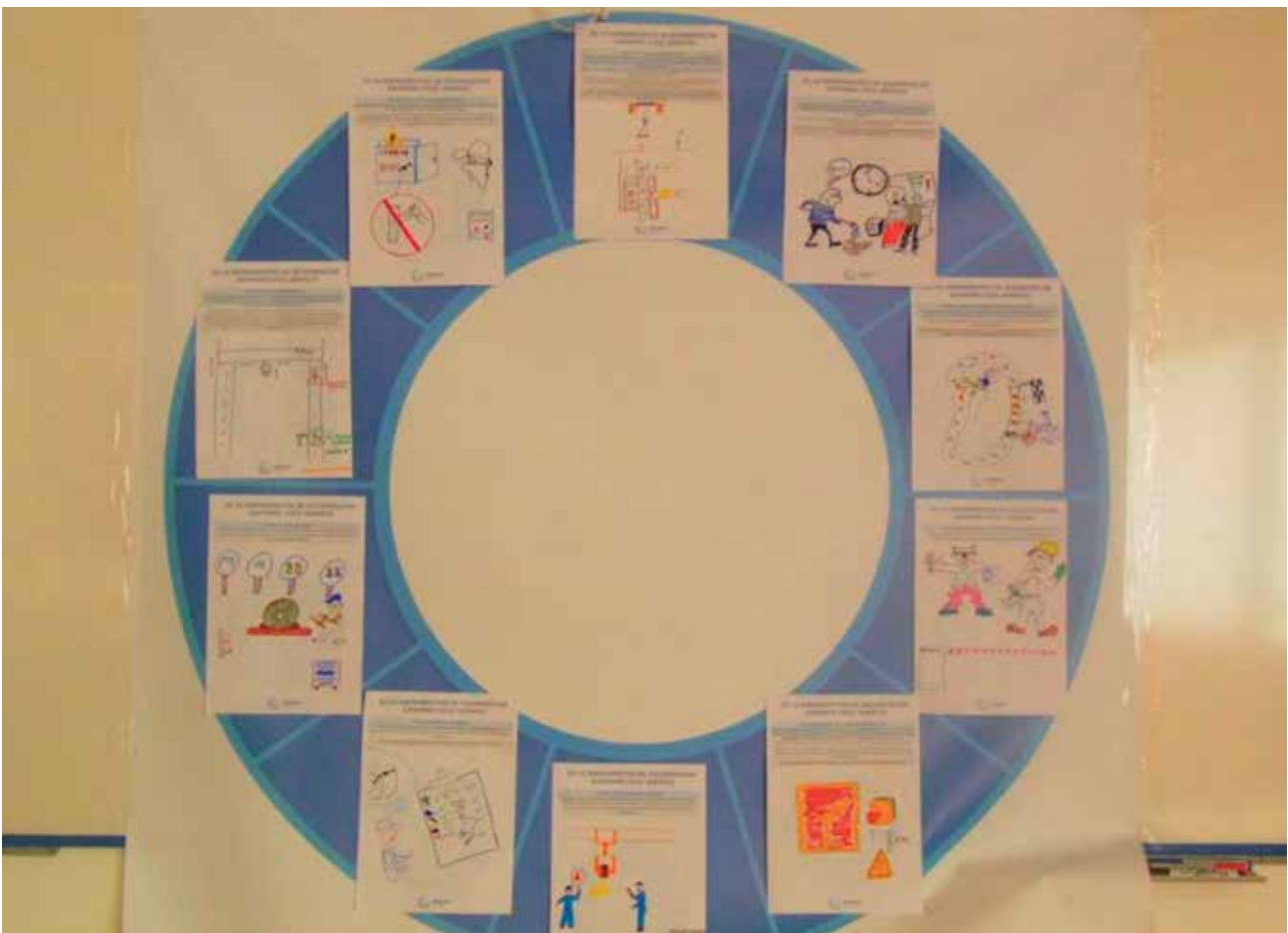
G4-LA6

En GSS realizamos un **exhaustivo seguimiento** de los indicadores relacionados con los accidentes, tanto propios como en subcontratas. Asimismo, consideramos muy importante el seguimiento de los "incidentes" en las plantas, ya que le permiten establecer medidas preventivas y, con ello, continuar mejorando la seguridad y el ambiente de trabajo de los profesionales. El seguimiento y medición de toda esta información se realiza con la herramienta corporativa **Minerva**, que dispone de toda la información.

En 2016 se han producido un total de 82 accidentes con baja y 319 accidentes sin baja. Respecto al ejercicio 2015 los accidentes sin baja en personal propio y ajeno, así como los accidentes con baja en personal ajeno han sufrido una notable reducción, sin embargo se han incrementado los accidentes con baja en personal propio. Su distribución se muestra a continuación:

	ACCIDENTES SIN BAJA			
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Personal propio	62	2	269	5
Personal ajeno	18	0	45	0
TOTAL	80	2	314	5

Respecto a la comunicación de accidentes leves, graves, muy graves o fallecimientos que ocurran en las instalaciones se notificarán externamente siguiendo los canales de comunicación establecidos y las obligaciones y plazos definidos por la autoridad competente.



Está viendo al responsable de su SEGURIDAD



Indicar que **no se han sufrido accidentes mortales** en nuestras instalaciones en 2016. En 2016 se ha registrado una enfermedad profesional en Argentina, que fue finalmente desestimada por la aseguradora, por lo que la tasa media es de 0,00.

A continuación se detallan las **tasas de accidentes** en cada una de los países en los que la compañía está presente:

PAÍS	ACCIDENTES CON BAJA				ACCIDENTES SIN BAJA			
	PERSONAL PROPIO		PERSONAL AJENO		PERSONAL PROPIO		PERSONAL AJENO	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Alemania	26,8	0,0	0,0	0,0	75,0	59,3	106,1	0,0
Argentina	97,3	0,0	0,0	0,0	36,5	0,0	0,0	0,0
Brasil	2,5	0,0	0,0	0,0	47,5	0,0	0,0	0,0
Colombia	2,7	0,0	17,7	0,0	9,4	0,0	17,7	0,0
España	13,7	0,0	3,5	0,0	87,4	4,7	43,7	0,0
EE.UU.	0,0	37,6	0,0	0,0	28,9	37,6	0,0	0,0
México	0,0	0,0	12,0	0,0	12,4	0,0	0,0	0,0
Polonia	9,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Portugal	27,6	0,0	0,0	0,0	36,8	0,0	107,6	0,0
Reino Unido	18,8	0,0	0,0	0,0	89,2	42,6	0,0	0,0
República Checa	33,3	26,6	0,0	0,0	33,3	0,0	0,0	0,0
Rusia	0,0	0,0	97,5	0,0	64,9	0,0	0,0	0,0
Turquía	12,4	0,0	55,8	0,0	5,3	0,0	0,0	0,0
TOTAL	12,37	2,68	13,15	0,00	53,66	6,69	32,88	0,00

Índice de frecuencia:
accidentes con baja / horas trabajadas por 1.000.000

Índice de frecuencia:
accidentes sin baja / horas trabajadas por 1.000.000



► Días perdidos por accidente

Los accidentes registrados han significado la pérdida de **1.698,5 jornadas laborales** por accidente, que corresponden en un 99,3% a hombres y en un 0,7% a mujeres.

A continuación se detalla la tasa media de días perdidos por accidente laboral y empleado en 2016.

PAÍS	PERSONAL PROPIO	
	HOMBRES	MUJERES
Alemania	0,43	0,00
Argentina	0,46	0,00
Brasil	0,02	0,00
Colombia	0,13	0,00
España	0,61	0,00
EE.UU.	0,00	0,04
México	0,00	0,00
Polonia	0,16	0,00
Portugal	0,25	0,00
Reino Unido	0,22	0,00
República Checa	0,25	0,29
Rusia	0,10	0,00
Turquía	0,08	0,00
TOTAL	0,34	0,02

Índice de gravedad: nº días perdidos por accidente / horas trabajadas por 1.000.

► Días perdidos por absentismo no planificado

En 2016 se han perdido un total de **19.699,6 días por absentismo** no planificado, correspondientes en un 91% a hombres y en un 9% a mujeres.

La tasa media de días perdidos por empleado y país, se muestra en la siguiente tabla:

PAÍS	PERSONAL PROPIO	
	HOMBRES	MUJERES
Alemania	428,3	0,00
Argentina	3.757,2	8.523,6
Brasil	2.302,2	1.928,0
Colombia	1.491,2	453,0
España	5.733,8	2.594,7
Estados Unidos	912,7	37,6
México	656,9	0,0
Polonia	6.758,0	9.800,0
Portugal	6.336,9	4.187,2
Reino Unido	5.140,1	3.944,2
República Checa	8.718,9	8.937,1
Rusia	97,3	0,00
Turquía	78,0	0,00
TOTAL	3.241,1	2.347,4

El absentismo no planificado, incluye las horas acumuladas por causa de enfermedad o contingencia común, consulta médica, permisos particulares y oficiales, retrasos o salidas anticipadas, asistencia regulada a reunión sindical y huelga.



Conclusiones y aspectos de mejora

Trimestralmente el Director Corporativo de Seguridad y Salud realiza un **análisis de situación** con el fin de detectar aquellos aspectos de mejora que contribuyan a prevenir accidentes/incidentes en el puesto de trabajo.

A continuación se resumen las principales conclusiones del ejercicio 2016:

Accidentalidad: este año ha habido un leve repunte tanto en el Índice de Frecuencia como en el de Gravedad, siendo la duración de las bajas mayor que el año pasado.

Este cambio de tendencia nos obliga a desarrollar e implantar nuevas medidas y planes preventivos, con el objetivo de mejorar el entorno de trabajo.

Formación: respecto a las horas de formación, se han incrementado respecto al ejercicio pasado en torno al 7%, aunque su distribución sigue siendo desigual en las distintas plantas.

Por ello, en 2017 se debe hacer un mayor esfuerzo de formación continua en el desempeño de los trabajos (riesgos, instrucciones de seguridad actualizadas, etc.) y reforzar las medidas de prevención de accidentes.

v políticas, aunque el resultado es bueno, se puede constatar también una desigualdad entre las distintas plantas. A modo de ejemplo:

Las **reuniones** mensuales de Dirección para seguimiento del Sistema de Gestión en algunos casos no cumplen la periodicidad. Para mejorar este aspecto, se deberán documentar las reuniones en los nuevos formatos establecidos a este efecto.

El nivel de detección de incidentes y la realización de inspecciones periódicas por los supervisores, gerentes y responsables de departamento, también es mejorable en algunas instalaciones. Para ello se deberá insistir en la necesidad de **notificar** todo lo que sucede y en la realización de las mismas.

En algunos casos, el periodo de **resolución** de las acciones de mejora deben ser más ágiles, ya que son fundamentales para prevenir incidentes/accidentes.

Por ello, es importante fomentar más el uso y consulta de los **TOP5** como herramientas de información y de refresco, no solo para la notificación de accidentes.

Dimensión social

Sociedad

ASPECTOS MATERIALES	CONTENIDO
Seguridad Vial	» Enfoque de gestión

Enfoque de gestión

DMA, G4-LA1, G4-10 y G4-EC1

Gonvarri Steel Services contribuye a la **creación de valor** en la economía local a través de distintos enfoques que buscan reforzar y consolidar el tejido empresarial de la zona, como por ejemplo:

- » **Empleo** que creado y mantenido, con 548 nuevas incorporaciones y una plantilla total de 3.026 empleados, de los cuales un 97,5% tienen **nacionalidad local** y el 90,7% tiene un **contrato indefinido**. En el apartado de People, se amplía esta información.
- » **Valor económico distribuido (VED)**, con un total de 2.371.338 miles de euros. En este apartado se incluyen las compras a **proveedores locales**, que correspondieron al 70% de las compras totales suponiendo un gasto de 1.671.815,9 miles de euros y el **pago de impuestos y cotizaciones**, con un total de 58.329 miles de euros. En la dimensión económica, se amplía esta información.

Además, Gonvarri Steel Services considera que la **creación de valor** en la sociedad es una obligación con el entorno en el que opera y mediante sus productos y servicios busca dar respuesta a los desafíos sociales que se plantean globalmente.

Para lograr este objetivo, trata de alinear la colaboración social con la actividad empresarial y con los **Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)**, implicándose directamente con las comunidades en las que opera, entre otros, a través de:

1. El desarrollo de **nuevos productos** que contribuyen a la reducción de emisiones y a la mitigación del cambio climático.
2. El compromiso con la **seguridad vial** desde una doble vertiente: los innovadores productos desarrollados en materia de seguridad vial por la división de Road Steel y la concienciación derivada del proyecto Emotional Driving.
3. La **acción social** y la colaboración con distintas asociaciones.
4. La pertenencia a **asociaciones industriales** locales.
5. La relación con las **administraciones públicas**.

A continuación se resumen las iniciativas más relevantes realizadas en 2016:

1. Nuevos productos

Sistemas de contención en carreteras

La **Road Steel** es una división dedicada a la producción de **equipamiento vial**, localizada en las plantas de Hiasa, Gonvarri Turquía y Gonvarri Colombia. En esta división se investigan, diseñan, desarrollan, fabrican, instalan y comercializan productos para el equipamiento vial, encaminados a mejorar la protección en las carreteras y a minimizar los posibles daños en caso de impacto.

Entre los productos desarrollados destaca una amplia gama de sistemas de **contención de vehículos** incluyendo: barreras de seguridad metálicas, pretiles de puente metálicos, 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.

Productos más ligeros

El transporte es un importante emisor de gases de efecto invernadero que representa en torno al 25% de las emisiones totales de CO₂ en la Unión Europea y EE.UU. (Fuente: IDEEA).

En este punto, **el peso de los vehículos** es un aspecto determinante puesto que a menor peso, menor consumo de combustible lo que resulta en una reducción de las emisiones asociadas.

Por ello, Gonvarri Steel Services trabaja conjuntamente con el sector automoción, adecuando los procesos y desarrollando productos más ligeros mediante la utilización creciente del aluminio y de aceros de tercera generación, todos ellos reciclables, con los que además contribuye a la **"Economía Circular"**. En el capítulo de dimensión ambiental se amplía esta información.

Política de seguridad vial

Gonvarri Steel Services (GSS) es consciente de la importancia de desarrollar un **Sistema de Gestión de Seguridad Vial** basado en la norma **ISO 39001**, que contribuya a mejorar el entorno de trabajo de sus empleados y otras partes interesadas, con un triple enfoque:

- **Seguridad Vial** como parte de nuestro compromiso con la sociedad (ayudar a salvar vidas).
- **Seguridad Vial** enfocada en la prevención como muestra de la preocupación por los trabajadores y sus familias, a través de nuestro proyecto Emotional Driving.
- **Seguridad Vial** como parte del modelo de negocio, a través del impulso tecnológico y la innovación en el uso de nuevos materiales para desarrollo de vehículos más ligeros, más seguros y menos contaminantes y de la mejora en los mecanismos de protección y seguridad vial de las carreteras.

Por ello, Gonvarri Steel Services establece los siguientes principios que conforman su **Política de Seguridad Vial**:

- Definir, implantar y comunicar el Sistema de Gestión de Seguridad Vial basado en la mejora continua a través de objetivos y metas anuales que se concretarán en el "Plan de Acción de Seguridad Vial".
- Desplegar los mecanismos necesarios para minimizar la probabilidad de ocurrencia de accidentes que puedan afectar la integridad física, mental y social del personal, subcontratistas, comunidad y/o medio ambiente, en todos sus desplazamientos, considerando los riesgos asociados a su actividad.
- Conocer, actualizar y difundir la legislación aplicable, con el firme compromiso de cumplir con los requisitos establecidos en materia de seguridad vial.
- Impulsar una movilidad sostenible, a través del adecuado uso del vehículo, el fomento del transporte público colectivo y de bajo o nulo impacto.
- Fomentar la comunicación y participación de los empleados y otras partes interesadas para una conducción más segura, a través del proyecto Emotional Driving.
- Vigilar que todo el personal y las subcontratas dispongan de las instrucciones detalladas sobre seguridad tanto en viajes, como en el uso y mantenimiento de vehículos propios o de terceros, así como disponer de accesos y zonas de aparcamiento seguras y señalizadas en todos los centros de trabajo.
- Colaborar con otros organismos nacionales e internacionales a fin de favorecer el intercambio de conocimiento, formación y buenas prácticas.
- Destinar los recursos necesarios para dar cumplimiento a esta política y el sistema de gestión.

Madrid, 1 de diciembre de 2016.

Josu Calvo
CEO Gonvarri Steel Services



2.) Seguridad Vial

Compromiso con la seguridad vial

Conforme al estudio realizado en 2015 se estima que nuestros empleados realizan más de 5 millones de desplazamientos al año, la mayoría en coche. El 78% utiliza el coche al menos en dos trayectos diarios para ir y volver del centro de trabajo y del porcentaje restante, la mayor parte usa el transporte público.

Gonvarri Steel Services, consciente de la importancia de estos asuntos en el colectivo de empleados y colaboradores, aprobó y comunicó su **“Política de Seguridad Vial”** aplicable a todos los centros en España, así como el Manual que desarrolla el **“Sistema de Gestión de Seguridad Vial”** (SGSV) conforme a la Norma ISO 39001:2012, que se irá implantando paulatinamente.

Este SGSV contará con un seguimiento de KPI’s de medición de incidentes y accidentes, formación y sensibilización, así como otras acciones para que sea dinámico y contribuya a reducir los accidentes de tráfico. Además, en el marco del **Proyecto Emotional Driving**, se realizaron numerosas actividades, tal y como se resume a continuación:

Emotional Driving

Gonvarri Steel Services creó en 2014 el proyecto **Emotional Driving** con la finalidad de contribuir a fomentar una cultura de seguridad vial. Como agente implicado en el sector de la automoción, una de sus responsabilidades es trabajar para minimizar los impactos negativos en caso de accidente.

Para ello, desde hace dos años emplea sus esfuerzos en este programa, diseñado para motivar una conducción más segura a través de mensajes positivos, cercanos y emotivos. El primer grupo de interés al que se dirigió fue a los empleados de la compañía (principales embajadores del proyecto) y ha seguido extendiéndose hace otros grupos como clientes, proveedores, instituciones, etc.

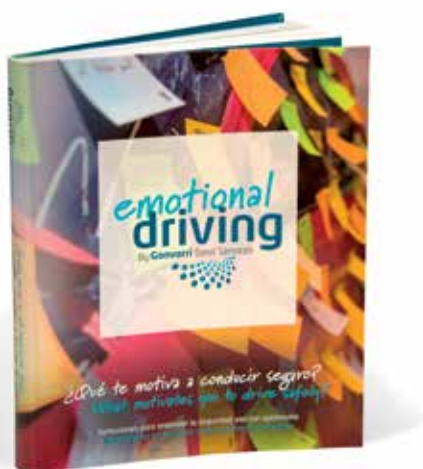
Para alcanzar a todos los colectivos Gonvarri Steel Services firmó un acuerdo de colaboración con la **"Asociación para el Estudio de la Lesión Medular" (AESLEME)**, la cual fue la encargada de reforzar el aspecto emocional del proyecto gracias a los testimonios de sus miembros, realistas pero a la vez positivos y con la **Fundación Mapfre** con la que a través de su experiencia en seguridad vial, reforzamos nuestro compromiso y colaboramos en las distintas iniciativas.

Desde su inicio, se realizaron diferentes acciones que combinan elementos experienciales (jornadas con simuladores de conducción), cursos de aprendizaje (cursos de seguridad vial) y uso de diferentes formatos y canales de comunicación (newsletter, intranet, grupos de trabajo, material audiovisual, etc). Además, se creó el **"Emotional Driving Challenge"**, un reto colaborativo entre los diferentes usuarios invitándoles a ser los embajadores del proyecto para difundir los mensajes positivos relacionados a una conducción segura.

Como se mencionó en la memoria de 2015, a lo largo del 2016 se han cumplido y superado los objetivos marcados para el proyecto, haciendo posible que Emotional Driving alcanzase una dimensión **internacional**.



A continuación, se enumeran las principales iniciativas de este ejercicio:



Emotional Driving Book

El primer gran hito del año fue la publicación del libro **“Emotional Driving: Reflexiones para entender la seguridad vial con optimismo”**, el cual está compuesto de experiencias y reflexiones de expertos en seguridad vial. El libro fue publicado en español e inglés aunque en la actualidad se puede encontrar traducido en más idiomas como portugués, ruso o alemán. Gracias a la gran difusión que tuvo el libro, en junio se presentó la obra en la Feria del Libro de Madrid donde además hubo una charla coloquio sobre **“Innovación para evitar accidentes”** realizada por Josu Calvo CEO de Gonvarri Steel Services, Mar Cogollos directora de AESLEME y otros autores del libro.

Aprovechando la publicación de Emotional Driving Book, se actualizó el sitio web www.emotionaldriving.com donde se alberga toda la información concerniente al programa Emotional Driving, y se comparten los contenidos en las redes sociales.

Webserie

Además, para darle un impulso y una experiencia más completa y realista al proyecto, se creó una **webserie** la cual fue creada a partir de los contenidos del libro. La webserie está formada por cuatro capítulos, **“Experiencia”, “Vida”, “Actitud”, “Ayuda”**, los cuales están protagonizados por cuatro de los autores del libro. En todos ellos se relatan historias de superación después de haber sufrido un accidente de tráfico, desde un punto positivo.



Fotograma del capítulo “Ayuda” de la webserie de Emotional Driving.



Aplicación móvil

Un paso importante para alcanzar y facilitar la información a más grupos de interés, fue la publicación de la **aplicación móvil** de Emotional Driving. Esta se puede descargar para los sistemas operativos **IOS y Android**. Como en la web, en la aplicación se encuentra el contenido del libro, el video de presentación del proyecto y los diferentes enlaces a las diversas redes sociales que tiene el programa: **Facebook, Twitter, LinkedIn y Youtube**.

Emotional Driving Book Challenge

A raíz de todo lo mencionado anteriormente y para extender el proyecto a nivel internacional se realizó el **Emotional Driving Book Challenge**, el cual consistió en difundir a través de las redes sociales los diferentes contenidos que tenía hasta el momento el programa.

Para ello, se habilitó una plataforma donde se colgaban los contenidos de Emotional Driving que debían ser difundidos para que los empleados de las diferentes plantas de Gonvarri en el mundo pudieran publicarlo y darlo a conocer a su red de contactos. Para realizar dichas actividades se incluyeron contenidos en Facebook, Twitter y LinkedIn. Al final del concurso se consiguieron **86.348 acciones** en redes sociales.



Internacionalización

Siguiendo con la internacionalización del programa, en los meses de junio y octubre de 2016 Emotional Driving cruzó las fronteras para poder llevar a cabo su filosofía en las fábricas: **Gonvauto Thüringen (Alemania)** y **Gonvarri Portugal**. Entre las valoraciones obtenidas de ambas jornadas, el 96% de los asistentes mencionaron que Emotional Driving ayuda realmente a fomentar la seguridad vial. El 98% manifestó una satisfacción general media y muy alta con esta iniciativa, mientras que el 77% aseguró haber comentado el evento con sus familiares y/o amigos. Además, se extrajo de las valoraciones que un 56% de los asistentes después del evento es más prudente que antes del mismo.

Voluntariado

Aunado a todas las acciones que se estaban realizando en el programa de Emotional Driving, Gonvarri Steel Services realizó una actividad de voluntariado con la **Fundación Juan XXIII Roncalli** donde acompañó a niños con discapacidad a disfrutar de una jornada de seguridad vial en el parque móvil de la **Fundación Mapfre**. También, puso su granito de arena el día 20 noviembre al querer hacer un homenaje a las víctimas de accidentes de tráfico, e hizo un video de concienciación vial en línea con la temática de Emotional Driving donde se invitaba a los usuarios a que dejaran un mensaje sobre **¿Qué te motiva a conducir seguro?**



Video: la seguridad vial también es cuestión de niños

Para cerrar el año y como avance de lo que se llevará a cabo en el 2017, Emotional Driving lanzó su campaña navideña basada en "La seguridad vial también es cuestión de niños". Para ello, se editó un video en el que participaron hijos de empleados donde los más pequeños se convierten en asesores de sus propios padres a los que animan a conducir seguro y cuya difusión se resume a continuación:



80.000
visualizaciones
231.933
personas alcanzadas



26.000
impresiones de tweets
473.913
personas alcanzadas

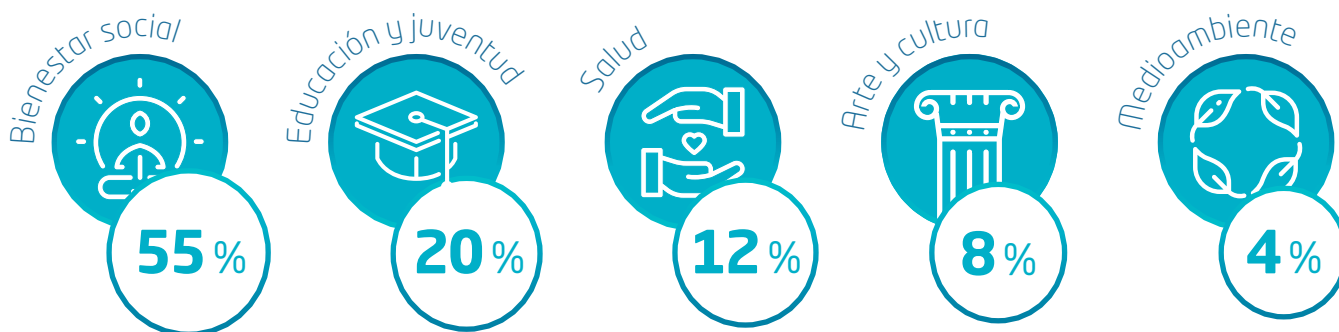


351
impresiones

3.) Acción Social

Las diferentes fábricas de Gonvarri Steel Services han realizado en 2016 múltiples actividades de **acción social**, tanto de forma interna como con las comunidades donde operan. Estas actuaciones, están relacionadas con el cuidado de la salud, la concienciación para mantener unos hábitos saludables, el fomento del deporte tanto de empleados como familiares, el cuidado de la biodiversidad, la formación interna y externa o las donaciones económicas o en especie.

La distribución de las distintas actuaciones se resume en el gráfico adjunto:



A continuación se detallan estas actividades:

Iniciativas corporativas

Seguridad vial

Gonvarri Steel Services Madrid realizó en alianza con la **Fundación Juan XXIII Roncalli**, una jornada de concienciación de seguridad vial para 21 alumnos con discapacidad intelectual. Acompañó a los alumnos al "Parque Infantil de Tráfico" de la **Fundación Mapfre**, donde pudieron aprender y disfrutar de los diferentes roles que pueden tener las personas en una vía pública.

Además realizó diversas acciones de seguridad vial con la **Fundación AESLEME**. Dichas acciones se desarrollan en profundidad en el apartado de Emotional Driving.

Educación

Gonvarri organizó una jornada de voluntariado con la **Fundación Juan XXIII Roncalli** donde los empleados impartieron clases sobre cómo acceder al mercado laboral, cómo proceder en las entrevistas de trabajo y cómo buscar empleo a través de las redes sociales. Estas clases fueron realizadas por empleados del área de recursos humanos y sistemas informáticos, para 80 alumnos de la fundación.

Además, en la época estival se ofreció la oportunidad a hijos de empleados de acudir a un campamento

urbano donde se fomentaba su integración con alumnos de la fundación. En dicho campamento pudieron realizar actividades como cuidar un huerto, participar en yinkanas o realizar talleres de manualidades.

Gonvarri Steel Services apoyó también a la **Fundación Lo Que De Verdad Importa (LQDVI)** a través de los diferentes congresos de valores éticos, humanos y culturales impartidos por varias ciudades de España y dirigido a alumnos preuniversitarios.

Además, en alianza con la fundación se lanzó a finales de 2016 un curso online sobre valores "**Esfuerzo y Emprendimiento**", que fue impartido por ponentes de la fundación como Toni Nadal y Jorge Font, los cuales a través de sus experiencias ejemplificaban como se pueden poner en uso esos valores ante diferentes retos.

Por último, la compañía adquirió los **libros** que publicó la fundación **LQDVI** a razón de su décimo aniversario, destinados al público infantil. Los libros se basaron en ponentes de renombre, con gran experiencia en el fomento de los valores, con el objetivo de transmitírselos a los más pequeños de forma divertida.

Iniciativas locales

Salud, deporte y bienestar

Gonvarri Steel Services considera que los buenos hábitos de salud son fundamentales para la salud de los empleados. Las iniciativas en muchos casos tienen un doble objetivo, ya que también son una importante palanca para recaudar fondos con algún fin social. A continuación resumimos algunos ejemplos:

Ferrodisa participó en la II Carrera de AMUHCANMA (Asociación mujeres y hombres afectados por cáncer); IV Carrera Solidaria con otra Mirada (Asociación Grupo Espiga y AECC de Sagunto); la IV Carrera de Montaña de la ciudad de Sagunto y Xiqui Pujada Ciudad de Sagunto.

Steel & Alloy, por su parte, ha apoyado iniciativas deportivas donde se compraron los trofeos para la ayuda contra el cáncer a través del "Cancer Support Centre" o la lucha contra la fibrosis quística a través de la "Cystic Fybrosis Foundation".

Gonvarri Burgos celebró el "II Torneo de Pádel Solidario", que consiguió reunir 1.000 euros que se donaron a la "Asociación Esparta", dedicada, entre otros, a apoyar tratamientos contra el cáncer infantil.



AMG Campinas participó en un programa patrocinando clases de taekwondo a 90 niños de bajos recursos económicos bajo la condición expresa de asistir al colegio.



AMG Paraná ha apoyado un proyecto de ayuda en los tratamientos de salud de niños y adolescentes que se encuentran en el Hospital Pequeño Príncipe, para la

compra de materiales necesarios para los tratamientos.

Además, la planta también apoyó otra iniciativa en pro de las personas mayores para que pudieran disfrutar de unas condiciones de excelencia en la asistencia, rehabilitación y bienestar, así como el acceso a los servicios de salud de alto coste como la cura del cáncer.

En **Madrid**, 18 empleadas participaron en la "Carrera de la Mujer" con el objetivo de colaborar en la lucha contra el cáncer y la promoción del deporte como estilo de vida.



Gonvauto Iberia colaboró como Patrocinador de la IV edición de la carrera popular "Des-connecta por el Autismo", organizada por la Asociación Istea (Integración Social del Transtorno de Espectro Autista) en Castelldefells.

Su objetivo es el enriquecimiento social tanto de niños y adultos como del resto de personal que forman, o no, parte de la Asociación y quieren aportar su granito de arena.

En **Gonvarri Colombia** destacamos las siguientes actuaciones:

- La disponibilidad de un psicólogo que presta apoyo a aquellos trabajadores y familiares que deseen asesoramiento psicológico, para el bienestar, la salud y el desarrollo integral de los trabajadores y sus seres queridos.
- Las actividades anuales con esposas e hijos. El objetivo es conseguir afianzar destrezas manuales y motrices en los niños y enseñar un oficio a las madres, para poder ayudar en las economías de sus hogares. En total se beneficiaron 26 asistentes. Además, ofrece talleres de motivación y acompañamiento al personal de la planta que se ha prejubilado y jubilado. En total se beneficiaron 20 asistentes.





Donaciones

Las fábricas de Gonvarri Steel Services llevan a cabo diferentes actividades y acciones de diversos tipos. De esta forma, la compañía se asegura que su ayuda llega a más proyectos y por ende, a más población.

Alimentos

Gonvarri South Carolina llevó a cabo una recolección de latas de alimentos para distintas familias de la localidad que no pueden atender esta necesidad básica a través de "Food Pantry, Mt. Edna Baptist"; todos los empleados participaron en esta iniciativa consiguiendo ayudar a 60 personas.

Ferrodisa por su parte, donó el equivalente a 400 kg de alimentos para la ayuda a las familias que han visto mermados sus ingresos en la localidad de Sagunto. Gracias a ello se estima que han ayudado alrededor de 550 familias.

Gonvauto Galicia aportó 720 kilos de alimentos no pereceros en la

campana de alimentos destinada a las familia monoparentales y en especial protección.

Steel & Alloy estuvo presente también en la organización de un almuerzo promovido por la asociación "Charity Air Ambulance", en el que parte de la plantilla participó en su tiempo libre.

Gonvarri Colombia apoyó la celebración del día de la familia en una institución educativa cercana, para ello, donó alimentos en beneficio de 400 personas.

HIASA colaboró con la Fundación Banco de Alimentos de Asturias, donde se recogieron alimentos no pereceros que fueron destinados a diferentes causas como centros benéficos, sociales o asistenciales.

AMG Campinas realizó una campaña interna entre sus empleados para recaudar alimentos que fueron destinados a fundaciones de la región Sumaré que ayudaban a personas drogodependientes.

Otros (mobiliario, ropa, juguetes, tapones, etc)

Las fábricas de **Hiasa, Ferrodisa, Gonvarri Barcelona, Gonvarri Tarragona y Gonvarri Portugal** se han unido al proyecto de recogida de tapones para ayudar a niños con problemas graves de salud.

Gonvarri Portugal y Gonvarri Colombia han donado a las asociaciones "Mininios de Ouro" y "Fundación de Base de Comunidades Negra de Antioquia (FEDECOBAN)" respectivamente, mobiliario de oficina sin utilizar para ayudar al desarrollo integral e intelectual de jóvenes y niños.

Gonvauto Galicia donó un total de 2.710 kilos de ropa y juguetes en apoyo a familias monoparentales y en protección especial.

Gonvarri Barcelona recogieron y donaron ropa y juguetes para niños.

Los empleados de **Gonvarri South Carolina**, participaron a través del programa "The Salvation Army Angel Tree Program," en la compra de juguetes para los niños necesitados en acción de gracias y navidades.



Donaciones Económicas

Gonvarri Argentina, de forma interna, realizó una campaña solidaria para recaudar fondos para el hijo de un empleado diagnosticado con síndrome de West. Los empleados quisieron ayudar a la familia habilitando una urna cerrada en las zonas comunes, para la recogida de dinero.

Steel & Alloy, realizó una rifa interna con todos los obsequios recibidos en época navideña entre los empleados y el dinero recaudado se entregó a la ONG "Action Heart", además de colaborar con la organización "McMillan Cancer Support".

Ferrodisa realizó también una donación a la "Asociación Valencias de Caridad", encargada de dar albergue a personas sin techo, gestión de dos escuelas infantiles gratuitas, comedor social, entre otras.

Medio ambiente

Además de las medidas tomadas diariamente durante los procesos productivos, las fábricas realizan diferentes acciones, entre las que destacamos:

A lo largo del 2016 **Gonvauto Galicia** y **Gonvauto Puebla** han realizado actividades para proteger el medio ambiente y luchar contra el cambio climático. **Gonvauto Galicia** ha puesto en marcha la iniciativa "Coches compartidos" con el objetivo de incentivar su uso entre los empleados y así minimizar las emisiones de CO₂ derivadas del transporte. Para ello se han habilitado plazas especiales para estos colectivos.

Por parte de **Gonvauto Puebla**, trabajan en preservar el Parque Nacional Izta Popo, área protegida más antigua de México mediante un apoyo económico que ayuda a la conservación del área.

Además, se ha donado madera y mermas sin contaminar para la restauración y creación de áreas de almacenaje y zonas de recreo de los animales que se encuentran en el zoológico Africam Safari.

Cultura

Las fábricas de Gonvarri Steel Services realizan actividades de acción social con las comunidades donde están presentes. Dichas actividades se basan en las necesidades y requerimientos de las mismas, como por ejemplo:

AMG Campinas a través de una alianza con Belgo Beckaert desarrolló un proyecto en la región sobre la difusión cultural entre los niños y adultos. Para ello, en los meses de octubre y noviembre promovieron espectáculos de teatros gratuitos para el público. Se calcula que dicha actividad alcanzó a 1.523 personas.

AMG Paraná patrocinó un proyecto cultural, "Un Concierto por la Vida" con el objetivo de popularizar la música clásica, así como el acceso al arte y la cultura. Gracias a ello, pudieron humanizar y ambientar a través de pequeños 18 conciertos el hospital Príncipe. En total participaron 15 grupos paranaenses, que hicieron llegar la música a niños, adolescentes, familias y empleados del hospital.

Gonvarri Turquía a través del proyecto "Team Sensibility" generó un torneo de bolos entre los grupos que han sido arreglados por personas que trabajan para diferentes departamentos.



Respecto a los programas y acciones de desarrollo con la comunidad local, se realizan diversas acciones, en mayor o menor medida, en 15 de nuestras fábricas y en las oficinas centrales (46%) (G4-S01).

En Gonvarri Steel Services no se han identificado **impactos negativos** significativos, reales o potenciales sobre la comunidad local, derivados de nuestras instalaciones (G4-S02), ni se han recibido o presentado reclamaciones sobre impactos sociales en el ejercicio (G4-S011).

4.) Pertenencia a asociaciones

La participación en asociaciones y organismos es importante ya que permite estar al tanto de las **tendencias**, participar en consultas, estudios y grupos de trabajo sectoriales y contribuir a establecer un marco de referencia. Las organizaciones industriales y otras asociaciones se detallan en el indicador G4- 16.

5.) Colaboración local con administraciones públicas (G4-S06)

Gonvarri Steel Services **colabora con organismos públicos** de forma desinteresada, estableciendo relaciones con las administraciones autonómicas y locales con total transparencia, siguiendo las pautas marcadas por el Código Ético y participando en foros y eventos organizados por las mismas. A continuación se resumen algunos ejemplos:



Gonvarri Burgos, colaboró con la Comisión provincial de seguridad y salud de la unidad territorial de trabajo de la Junta de Castilla y León en el marco de un proyecto de análisis de los accidentes laborales ocurridos en Burgos.

Asimismo participó en ForoBurgos a través de diferentes coloquios y mesas redondas sobre la 'Transformación de la calidad y la gestión empresarial' y la 'Revolución digital actual y futura en las empresas' y en la muestra 'Un viaje en el tiempo por la industria de Burgos', donde los visitantes pueden conocer la trayectoria de la siderúrgica burgalesa en diversos ámbitos.

Gonvauto Galicia, colaboró con Xunta de Galicia y Concello de Marín en el "Programa de Lanzadera de Empleo", a través de distintas actividades, desde la presentación de la planta, incluyendo una visita guiada, la recepción de curriculums a la realización de un NetWorking. Todo ello con los miembros de la Lanzadera, y en colaboración con otras empresas e instituciones públicas.

Asimismo, colaboró y participó con el Concello de Pontevedra en una jornada divulgativa e informativa sobre iniciativas de movilidad.

En **Madrid**, Gonvarri Steel Services fue elegida por el Centro Común de Investigación (CCI) de la Comisión Europea, para participar en la elaboración del documento de referencia sobre las "Mejores Prácticas en Gestión Medioambiental para el Sector de Transformación de Productos Metálicos" (MPGM). Esta información se amplía en el capítulo de Dimensión ambiental.

Gonvarri Barcelona, participó en el XII Forum de la Unión de Almacenistas de Cataluña y Baleares que versó sobre "El valor de la distribución", a través de la ponencia 'Política de ventas en el mercado nacional', conferencia que culminó con un coloquio en el que participaron asistentes y representantes de otras empresas.

Además, a través de la división de Metal Structures, participa en diversos foros y jornadas, como por ejemplo:

Solar Steel participó en la Feria Intersolar Middle East celebrada en Dubái, con el objetivo de desarrollar negocio en Oriente Medio, donde ya cuenta con importante presencia en grandes proyectos fotovoltaicos.

Asimismo, ha estado presente en el **Congreso Mirec Week en México**, celebrado bajo el marco de la nueva Ley de Transición Energética, atendiendo a casi un millar de asistentes, donde desde un stand propio dieron amplia información de las innovadoras soluciones en energía solar y presentaron el lanzamiento de nuevo tracker solar monofila, al igual que una revisión del ya existente seguidor solar multifila.

Road Steel participó en la feria **Intertraffic México**, donde mostró sus propuestas y soluciones en materia de infraestructuras de seguridad vial a fabricantes, importadores y agentes locales del campo de la movilidad.

También ha estado presente en el **"V Congreso Ibero-Americano de Seguridad Vial"** que tuvo lugar en Santiago de Chile bajo la temática "La seguridad de los usuarios vulnerables". A través de la conferencia "Barreras Certificadas y Pretilas. Sistemas de Protección de motociclistas", analizó el estado actual de estos materiales e infraestructuras, y

presentó soluciones y sistemas innovadores que garantizan una mayor seguridad para los motociclistas.

Este congreso, en línea con nuestro compromiso en el cumplimiento de los ODS, se enmarca dentro de la iniciativa que lleva

por nombre **"Década de Acción para la Seguridad Vial 2011-2020"**, cuyo objetivo es el de reducir en un 50% el número de víctimas de accidentes en 2020.

GSS no realiza contribuciones económicas o en especie a partidos políticos (G4-S06).



Premios y reconocimientos

A continuación, resumimos los premios y reconocimientos obtenidos por Gonvarri Steel Services en el ejercicio 2016.



2016 EMEA SABRE Awards (Gold)

Industry sectors - automotive
Mayo 2016



International Business Awards (Bronze)

Mejor campaña de Comunicación Interna
Agosto 2016



Premios Prevencionar (Premio a la Seguridad Vial)

Premio de Seguridad Vial
Octubre 2016

2015|16 WINNER



Mercury

Honors en Campañas Corporativas: Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa.

Febrero 2016



Premios al talento digital

Noviembre 2016

► Premios recibidos por el proyecto "Emotional Driving"

El proyecto Emotional Driving recibió el galardón de oro en los premios **SABRE** en la categoría automoción. Este premio reconoce la labor de concienciación y comunicación interna desarrollada por Gonvarri Steel Services a partir de los empleados.

El proyecto Emotional Driving ha recibido la mención de honor en los **Mercury Excellence Awards** en la categoría de Campañas Corporativas: Prácticas de RSC

Los premios **Prevencionar** enfocados a mejorar la cultura preventiva y concienciar a la sociedad, otorgo el Premio a la Seguridad Vial al proyecto Emotional Driving.

La webserie de Emotional Driving obtuvo un galardón de Bronce en los **International Business Awards**, conocidos como Stevie, en la categoría de Branded Content.

El proyecto Emotional Driving recibió el Premio 50 Mejores Ideas Digitales en la categoría Talento Digital, otorgado por **Expansión Economía Digital**, que reconoce la labor realizada por las empresas en el ámbito digital ponderando la originalidad, visión de mercado y aportación de valor a la sociedad a través de sus iniciativas.



► Premios recibidos en las distintas plantas de GSS

A continuación resumimos algunos premios recibidos locales de las distintas fábricas de Gonvarri Steel Services en el ejercicio 2016:

Gonvarri Burgos ha recibido el Premio **OGECÓN 2016**, concedido por el Observatorio de la Gestión del Conocimiento (OGECÓN), que reconoce la correcta implantación de la política corporativa y la gestión del conocimiento en la fábrica burgalesa.

Gonvarri Burgos también ha recibido el 1er Premio de la I Edición Nacional de los **Premios Innovación y Salud** que concede **Mutua Universal**, en la categoría de mejor práctica innovadora en promoción de la salud (categoría única).

Dimensión Ambiental

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDO
Uso de materias primas y productos peligrosos	Desempeño ambiental Materias primas y productos peligrosos <ul style="list-style-type: none"> » Principales consumos » Minerales conflictivos » El acero y la Economía Circular
Energía: consumo y eficiencia	Desempeño ambiental Energía y eficiencia energética <ul style="list-style-type: none"> » Consumo energético » Eficiencia energética
Cambio climático y emisiones CO ₂	Desempeño ambiental Emisiones y cambio climático <ul style="list-style-type: none"> » Riesgos y oportunidades asociados al cambio climático » Emisiones de gases de efecto invernadero

» **Sistemas de Gestión Ambiental** bajo el estándar ISO 14001, que contribuyen a monitorizar, controlar y analizar la información y los datos relacionados con medio ambiente. Además, establecen los mecanismos de mejora continua y la medición del cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

En 2016 el 86% de las plantas dispone de un sistema de gestión ambiental certificado, quedando pendientes las fábricas de Carolina del Sur, República Checa, Laser Automotive Barcelona y Laser Automotive Brandenburgo.

Desempeño ambiental

G4-DMA

El compromiso de Gonvarri Steel Services con el medio ambiente se plasma en su **Política ambiental** e implica operar de forma eficiente y responsable, con el fin de suministrar productos más competitivos y rentables, con un menor impacto y respetuosos con el medio ambiente. Por ello, forma parte de los ejes de Sostenibilidad y Eficiencia.

La gestión del medio ambiente y la medición y minimización de sus impactos se realiza principalmente bajo dos enfoques:

» **Índice de Comportamiento Ambiental (ICA)**, orientado más allá del cumplimiento de la legislación vigente, establece un marco común de control a través del seguimiento y medición de indicadores de desempeño ambiental y una valoración objetiva asociada con una calificación entre el 1 y el 100.

El resultado de este referencial **ICA** se integra en la gestión de la compañía y en sus prioridades de actuación. A continuación se resumen los resultados del ICA desde 2013:

PLANTA	2013	2014	2015	2016
Gonvarri Barcelona	71	75	77	81
Gonvato Galicia	74	80	88	94
Gonvauto Navarra	80	83	83	88
Gonvarri Barcelona	65	66	66	73
Gonvarri Burgos	77	82	82	89
Gonvarri Tarragona	77	78	78	84
Hiasa	58	58	58	70
Ferrodisa	68	68	68	76
Gonvarri Portugal	86	90	90	94
Gonvarri Thüringen	50	59	68	71
Gonvarri Polonia	63	72	90	81
AMG Campinas	65	67	67	78
AMG Paraná	73	73	73	80
Gonvarri Argentina	74	75	75	69
Gonvarri Puebla	78	80	84	83
SG Kaluga	53	55	55	68
Steel & Alloy	ND	ND	40	57
Gonvarri Arizona	ND	ND	ND	52
Gonvarri Turquía	ND	ND	ND	39
Gonvarri Colombia	ND	ND	ND	79

En 2016 hemos incorporado las plantas de Arizona, Colombia y Turquía. El resultado global muestra una mejora de 5,5 puntos respecto al ejercicio anterior, dando cumplimiento al objetivo establecido. Las plantas que obtuvieron mejor puntuación fueron: Gonvarri Portugal y Gonvarri Galicia.

Asimismo la **formación y la sensibilización** ambiental es una práctica fundamental para promover un comportamiento responsable. Durante el ejercicio 2016, esta formación ha estado enfocada a buenas prácticas y aspectos como la eficiencia energética, la gestión de residuos y los indicadores de gestión ambiental.



En 2016, **AMG Paraná** con el objetivo de reducir el consumo de agua de red y aprovechar el agua de lluvia, instaló dos sistemas de captación de agua de lluvia para su uso interno, que comenzarán a explotarse en 2017, una vez definidos los usos más adecuados en función de sus características y capacidad de llenado.

A través de estos sistemas se monitorizan los impactos ambientales derivados de su actividad, definiendo indicadores de **desempeño ambiental**, relacionados con los consumos de recursos naturales y materias primas, así como con la producción de residuos, vertidos y emisiones; que nos permiten identificar oportunidades de mejora.

Nuestra actividad no requiere un consumo intensivo de agua en los procesos, aunque al ser el un recurso natural esencial y cada vez más escaso, se establecen controles y mejoras para conseguir un uso sostenible del mismo.

Colaboraciones

Gonvarri Steel Services fue elegida por el Centro Común de Investigación (CCI) de la Comisión Europea, para participar en la elaboración del documento de referencia sobre las **"Mejores Prácticas en Gestión Medioambiental para el Sector de Transformación de Productos Metálicos"** (MPGM). Este Documento de referencia sectorial será la base para el desarrollo de la futura Directiva EMAS (Eco-Management and Audit Scheme).

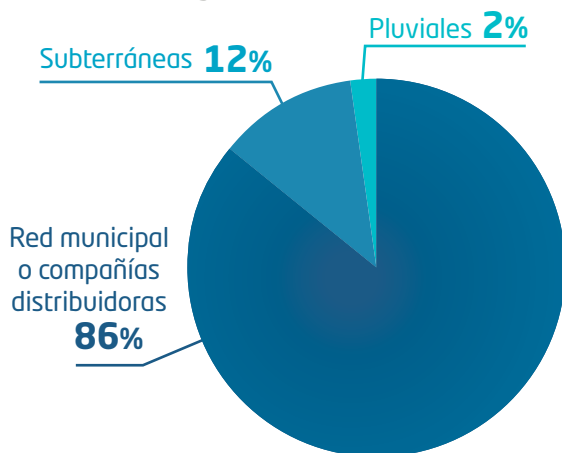
La CCI estableció un Grupo de Trabajo Técnico con expertos del sector, que desarrollarán un documento de buenas prácticas respecto a los procesos de conformación, adición, soldadura y acabado de productos metálicos. El documento prestará especial atención a los aspectos relacionados con la gestión medioambiental durante las fases de ingeniería y diseño del producto, con el objetivo de minimizar los impactos ambientales en la cadena de valor.

El proyecto se inició a finales de septiembre y actualmente está en fase de recopilación documental y de identificación de los indicadores de seguimiento más adecuados.

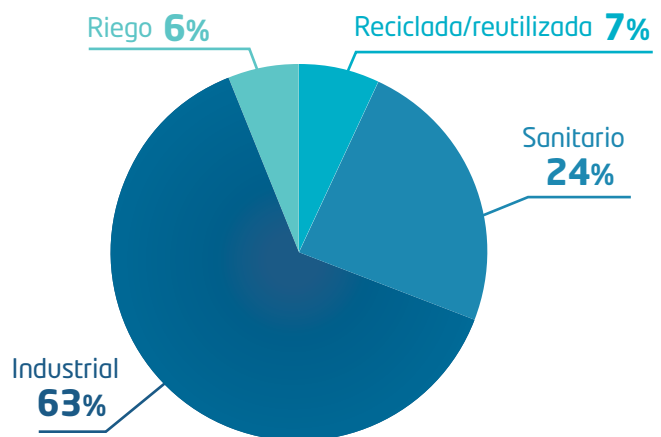
KPI'S	2015	2016
Consumo de acero (toneladas)	3.238.910	3.463.202
Consumo de aluminio (toneladas)	11.222	28.504
Consumo de energía eléctrica (MWh)	86.412	90.464
Consumo de otras fuentes de energía (MWh)	72.547	73.931
Consumo de agua (m ³)*	229.890	244.848
Residuos no peligrosos: chatarra (toneladas)	169.864	259.590
Residuos peligrosos (toneladas)	20.002	23.225
G4-EN31 Gastos ambientales (€)	553.475	185.000

*Ninguna fuente de agua de ha visto afectada significativamente por la captación de agua de la compañía.

Fuentes de agua



Usos del agua



Materias primas y productos peligrosos

DMA, G4-EN1 y G4-EN2

► Principales consumos

Los procesos productivos de Gonvarri Steel Services son intensivos en el **uso de acero** (98% del consumo total), pues es el principal componente de todos sus productos, seguido por el aluminio y la madera.

Respecto al consumo de productos peligrosos, este es solamente destacable en las instalaciones que realizan con procesos de recubrimiento y decapado o mejora de las características y calidad del acero (electrocinado, galvanizado y tratamiento de espesores). En estos casos, todos los productos están adecuadamente etiquetados, cumplen con las condiciones de seguridad para su manejo y los responsables están adecuadamente formados, tal y como se indica en el apartado de Seguridad y Salud.

A continuación se resumen los **principales consumos** en los dos últimos ejercicios:

CONSUMOS*	2015	2016
Consumo de acero (t)	3.238.910	3.463.202
Consumo de aluminio (t)	11.222	28.504
Consumo de Madera (t)	18.403	12.580
Consumo de Ácido Clorhídrico (t)	12.941	7.748
Consumo de Zinc y óxido de zinc (t)	7.142	5.658
Consumo de aceite (t)	705	278
Otros (t)	101	281

*Provenientes de fuentes no renovables.

Respecto al uso de **materiales reciclados**, el acero utilizado en nuestros procesos está parcialmente compuesto por acero reciclado. Esta composición es variable en función del proveedor, y se estima que como mínimo el 20% es de origen reciclado en las bobinas procedentes de la siderúrgica integral (lo que supone aproximadamente un 80% de los suministros), y el 100% en el caso de las bobinas procedentes de la siderúrgica eléctrica (G4-EN2).

Si estimamos que el **20% del peso total** de las bobinas es de origen reciclado, en 2016 consumimos un total de 692.640 toneladas de acero reciclado en nuestros productos.

► Minerales Conflictivos

En el 2010, tras la aprobación de la Ley Dodd-Frank de Reforma de Wall Street y Protección al Consumidor se requiere de forma creciente por parte de los gobiernos, empresas y consumidores, información sobre la procedencia de los denominados "minerales conflictivos" en la fabricación de los productos que venden, por lo que ha pasado a ser un aspecto relevante en la cadena de suministro.

Se consideran minerales conflictivos la columbita-tantalita (coltán), la casiterita, la wolframita y el oro; y se restringe su uso en aquellos casos cuyo origen fomente y faciliten 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.

Para responder a esta demanda, la compañía informa respecto a la ausencia de dichos minerales en nuestros productos (bobinas). Asimismo, solicita a sus principales proveedores de acero que certifiquen su conformidad con estos requisitos.

El acero y la Economía Circular

El 2 de diciembre de 2015 la Comisión Europea (CE) adoptó un nuevo paquete para impulsar la transición de Europa hacia una “**economía circular**” que impulsará la competitividad mundial, fomentará el crecimiento económico sostenible y creará nuevos puestos de trabajo. El objetivo es alcanzar una transición hacia una economía más sólida y circular, cerrando el círculo, donde se utilicen los recursos de modo más sostenible.

Las propuestas abarcan la totalidad del ciclo de vida, desde la producción y el consumo a la gestión de residuos (reutilizar, reciclar y recuperar) incluyendo el mercado de materias primas secundarias, en un ciclo cerrado, en contraposición al antiguo modelo de “producir, usar y tirar”.

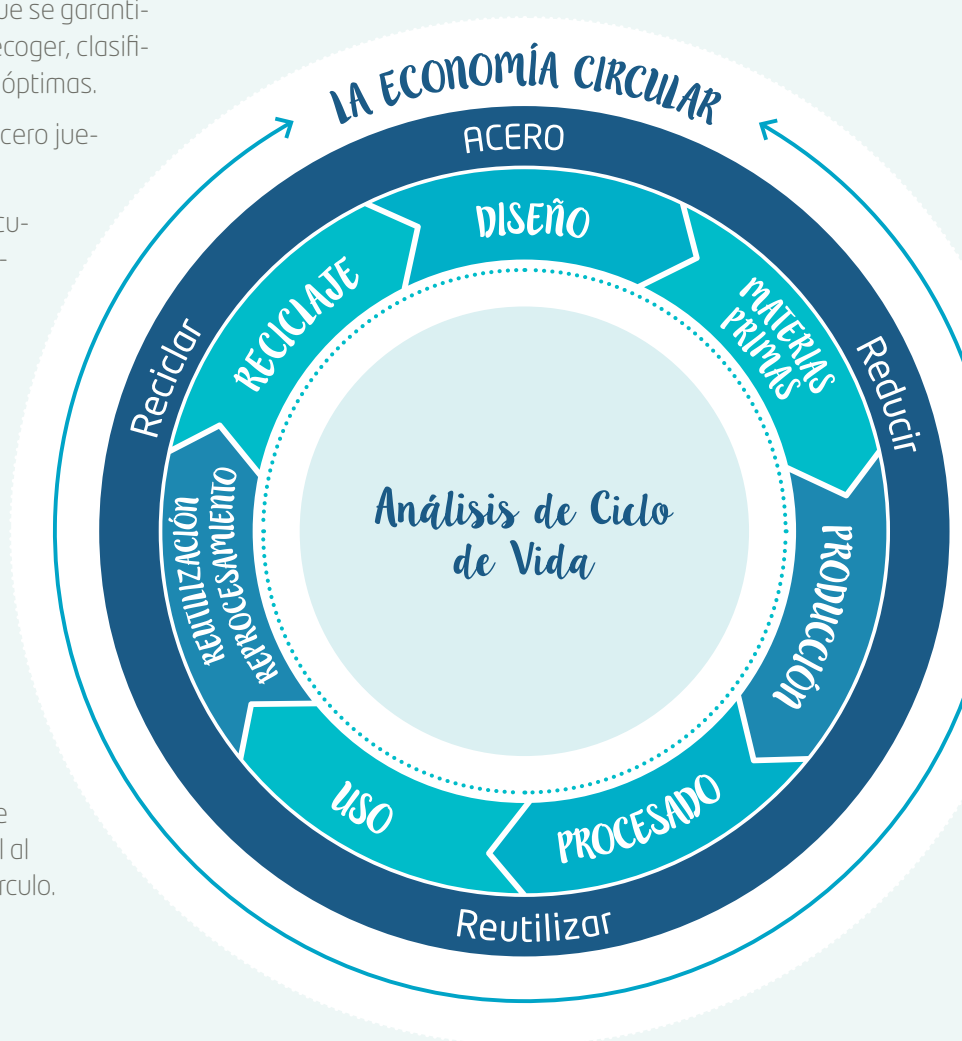
Entre los objetivos establecidos, está prohibir la acumulación de residuos reciclables en vertederos. Para ello, es necesario que el residuo sea “trazable” y que se garanticen las infraestructuras necesarias para recoger, clasificar, acondicionar y reciclar en condiciones óptimas.

En este marco, por sus características, el acero juega un papel fundamental.

El acero gracias a su capacidad para recuperar sus propiedades originales sin perder su calidad después de fundirse, es el **material más reciclado del mundo**. Su reciclado conlleva ahorros de hasta el 85% de agua, el 80% de energía y el 95% de carbón evitando la emisión de casi dos toneladas de gases de efecto invernadero, por cada tonelada de acero. De hecho, aceros que siguen formando parte del proceso productivo actual fueron producidos originalmente en el siglo XIX. (Fuente: UNESID).

Por ello, prácticamente el 100% de los productos fabricados en Gonvarri Steel Services, son totalmente reciclables, lo que reduce notablemente su impacto ambiental al final de su vida útil y contribuye a cerrar el círculo.

Somos conscientes de la necesidad de **preservar los recursos**, por ello, ha optimizado sus procesos para que tanto la maquinaria como los diseños de corte, aprovechen al máximo las láminas de acero, siendo eficientes en el consumo, reduciendo la generación de residuos y minimizando el impacto ambiental, manteniendo siempre los altos estándares de calidad del producto.





RECICLADO DEL ACERO

Extracción de
materias primas



Producción de acero

Gonvarri tiene acuerdos comerciales con grandes proveedores de acero, que suministran dicha materia prima en todos los países en los que opera. La composición del acero tiene un % de acero reciclado variable según el tipo.



Reciclaje

El acero se recicla infinitamente y mantiene sus propiedades. Por ejemplo en el sector del automóvil (69% de nuestras ventas) se estima un porcentaje de reciclado del 85%.



Fabricación

Gonvarri ocupa una posición de liderazgo en todos los principales mercados del acero con sus 35 centros productivos y su porfolio de productos (auto, estructuras solares, vallas de carretera, etc.).



Utilización

El acero tiene propiedades excepcionales: elevado rendimiento, resistencia, durabilidad, versatilidad... lo que nos permite desarrollar productos de muy alta calidad, siguiendo y cumpliendo las especificaciones de nuestros clientes.



Energía y eficiencia energética

DMA

Las consecuencias del cambio climático afectan a todos los países y tiene un impacto negativo en la economía nacional, en la vida de las personas, de las comunidades y de los países. En un futuro se prevé que las consecuencias serán todavía peores.

Por ello, desde nuestro compromiso con la sostenibilidad y el cambio climático, Gonvarri Steel Services quiere contribuir a mitigar estos impactos y a la consecución de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, a través de distintas iniciativas enfocadas al siguientes ODS:



Objetivo 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos, en particular, contribuir en el horizonte 2030, a duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.



Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos, en particular, incorporando medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.

► Consumo energético

G4-EN3 y G4-EN4

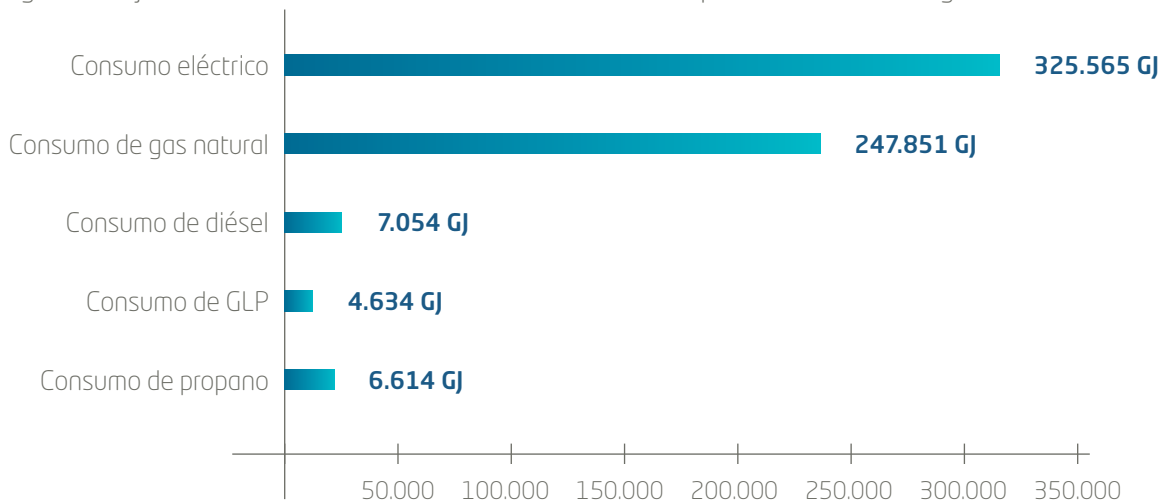
El proceso productivo de Gonvarri Steel Services es intensivo en **consumo energético**, principalmente en aquellas fábricas que disponen de procesos de galvanizado y cincado. Por ello, uno de los aspectos principales dentro del sistema de gestión ambiental es la monitorización, reducción y control del consumo energético.

Consumo energético interno

G4-EN3

En 2016 Gonvarri Steel Services consumió un total de 591.718 GJ de energía, no procedente de fuentes renovables. Prácticamente todo el consumo de energía eléctrica en las instalaciones se destina a producción. Solo en torno al 6% del total es consumido en la climatización.

En el gráfico adjunto se muestra la distribución en función del tipo de consumo energético:



A continuación se detallan los consumos de los distintos países en 2016:

PAÍS	ELECTRICIDAD (GJ)	GLP (GJ)	GAS NATURAL (GJ)	PROPANO (GJ)	DIESEL (GJ)
Alemania	17.223	-	6.951	-	549
Argentina	3.491	1.060	-	-	-
Brasil	22.071	1.078	19.617	-	3
Colombia	7.000	556	24.030	-	223
España	220.952	-	173.287	1.239	5.041
EE.UU.	3.543	-	90	2.500	482
México	7.025	1.930	-	-	-
Polonia	6.597	-	6.156	-	-
Portugal	6.252	-	-	84	244
Reino Unido	12.389	-	16.794	531	-
República Checa	6.620	-	897	-	-
Rusia	5.742	10	-	2.260	-
Turquía	6.660	-	29	-	512
TOTAL	325.565	4.634	247.851	6.614	7.054

Para calcular los factores de conversión se han empleado fuentes reconocidas tales como DEFRA ("Department for Environment, Food and Rural Affairs") o IDAE ("Instituto para la diversificación y Ahorro de la Energía"). Las sumas totales pueden no coincidir con los desgloses debido al redondeo en los datos.

Consumo energético externo

G4-EN4

Gonvarri Steel Services cuenta con tres divisiones (Automotive, Industry y Metal Structures) en las que se fabrican diferentes productos/formatos, con diferentes acabados. Asimismo, y dependiendo de su ubicación geográfica, el modo habitual de transporte es también variable (barco, tren, camión, etc.). Esto hace que el cálculo y la disponibilidad de datos para la estimación del alcance 3 resulte compleja.

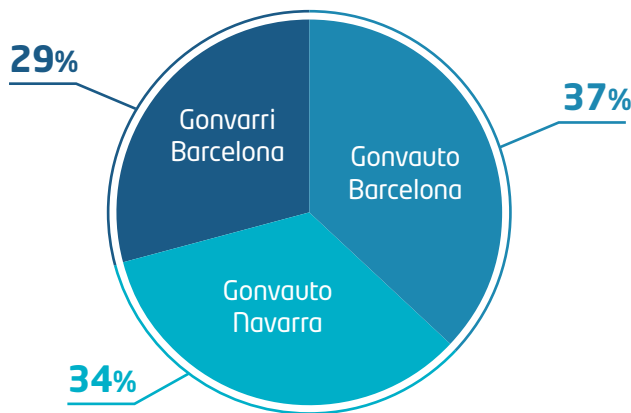
Tal y como se resume en la Memoria 2015, se realizó una prueba piloto del cálculo de la huella de carbono en Gonvauto Navarra, con el objetivo de implantar paulatinamente esta metodología en las distintas fábricas. Se estima iniciar este proceso en las fábricas de Gonvauto en el periodo 2016-2018 y posteriormente ampliarlo al resto de fábricas, para disponer de la huella de carbono total de la compañía en el horizonte 2020.

Energía renovable

La compañía es consciente de que el cambio climático es uno de los principales problemas ambientales del planeta, así como un aspecto relevante para los grupos de interés. Para contribuir a la reducción de este impacto promueve el uso de energías renovables, en particular la fotovoltaica.

En el año 2010 se puso en marcha una instalación fotovoltaica en **Gonvauto Navarra** con una potencia instalada de 1,9 GJ, y en 2011 se realizaron 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. En todos los casos la energía es vendida a terceros, ya que las legislaciones locales no permiten el autoconsumo. Asimismo Gonvarri Thüringen tiene instaladas placas fotovoltaicas cuya propiedad y gestión es de terceros, no disponiendo de los datos de producción y consumo.

En el ejercicio 2016 la producción de energía solar en las instalaciones de Barcelona y Navarra asciende a: 7.689GJ (2.136MWh) y un consumo de 44,2GJ (12,3MWh). A continuación se muestra la distribución de la producción energética:



	Alemania	Argentina	Brasil	Colombia	España	EE.UU.	México	Polonia	Portugal	Reino Unido	República Checa	Rusia	Turquía	TOTAL
INTENSIDAD ENERGÉTICA (GJ/t de producto vendido)	0,08	0,10	0,09	1,62	0,21	0,05	0,04	0,09	0,04	0,09	1,40	0,10	0,17	0,16

Intensidad energética

G4-EN5

Gonvarri Steel Services considera que medir su **intensidad energética** es una buena forma de medir la eficiencia y el impacto de sus procesos. El ratio anual resultante se calcula dividiendo el consumo energético (G4-EN3), entre el peso total de los productos vendidos en cada país.

Para el cálculo se ha considerado tanto la electricidad, como los combustibles (GLP, gas natural, propano y diésel), correspondiendo únicamente al consumo energético interno.

En la siguiente tabla se resumen los resultados:

► Eficiencia energética

G4-EN6

La eficiencia energética juega un papel principal en la **Política de Sostenibilidad** de GSS y en el **“Drive”** de la compañía, como parte del eje de Sostenibilidad, centrándose en mantener una producción altamente eficiente mediante la integración de nuevas tecnologías y equipos de alto rendimiento, que contribuyen a mejorar en todo momento los procesos productivos y operativos.

Por ello, tal y como se describe en la Memoria de sostenibilidad del ejercicio pasado, continuamos avanzando con el **Proyecto ECO-ENERGY**, tanto en la monitorización y control de los consumos energéticos, como en la búsqueda e implantación de proyectos de mejora y optimización energética distribuidos principalmente en actuaciones en: decapados, galvanizado, perfiladoras, compresores, iluminación, climatización, transformadores, etc.

En estos dos años de trabajo, hemos logrado disponer de numerosos registros sobre los consumos en nuestras fábricas. Tras su análisis y verificación, disponemos de información real y objetiva sobre los ahorros conseguidos con las distintas medidas implantadas. Globalmente, se han ejecutado más de una veintena de proyectos, que han reportado unos ahorros energéticos por encima de los 4,6 Gwh/año.

El alcance de estos proyectos incluye medidas encaminadas a reducir no solo el consumo eléctrico, sino también el consumo de gas natural, obteniéndose una distribución estimada de los ahorros conseguidos del 60% en electricidad y el 40% en gas natural.

Planificación

Respecto a la implantación del sistema de monitorización energética **PRO-EFFICIENCY** disponemos de la información completa en diez plantas, estando previsto ampliar el alcance con siete nuevas plantas en 2017, tal y como se resume a continuación:

PLANES DE MONITORIZACIÓN	
2016	2017
Gonvauto Barcelona	Gonvarri Aluminium Thüringen
Gonvarri Barcelona	Gonvauto Polska
Gonvarri Tarragona	Gonvauto Thüringen
Gonvarri Burgos	Gonvauto Puebla
Gonvarri Portugal	Gonvauto South Carolina
Hiasa	Gonvarri Argentina
Ferrodisa	SGK Kaluga
Gonvauto Galicia	
AMG Campinas	
AMG Paraná	



Proyectos desarrollados en 2016

En 2016 se llevaron a cabo, entre otros, proyectos de cambio de iluminación a tecnología LED, automatización para el apagado de equipos en periodos no productivos, optimización en los sistemas de genera-

ción de aire comprimido, optimización en sistemas de bombeo y ventilación, etc. A continuación se resume el resultado de los principales proyectos:

PLANTA	PROYECTO	AHORRO ESTIMADO (%)	AHORRO EN KWh/año
Ferrodisa	Optimización de la generación de aire comprimido en la zona sur mediante la instalación de un compresor de velocidad variable de 55 Kw	42	113.500
Ferrodisa	Optimización de la generación de aire comprimido en la zona norte mediante la instalación de un compresor de velocidad variable de 45 Kw	60	150.000
Gonvarri Galicia	Apagado de compresores durante periodos no productivos	15	33.000
Gonvauto Barcelona	Cambio de la iluminación en Naves a tecnología LED	35	172.000
Gonvarri Barcelona	Cambio de la iluminación actual de halogenuros metálicos por tecnología LED y sistema de telegestión centralizado en varias de las Naves (5,6 y 7)	48	170.000
Gonvarri Turquía	Cambio de la iluminación a tecnología LED en las Naves más antiguas (4 naves)	32	65.000
GMS Arizona	Cambio de la iluminación de halogenuro metálico a tecnología LED tanto en Naves como en exterior.	64	168.000

Proyectos en estudio para 2017

Tras la monitorización realizada en 2016, disponemos de varios meses de lectura de datos de consumos eléctrico y de gas natural en las diferentes líneas de proceso y equipos auxiliares como compresores, calderas o plantas de tratamiento de agua, así como información sobre los consumos en iluminación, oficinas o climatización. Con todo ello, se han detectado **numerosas iniciativas y proyectos** de reducción que están en fase de estudio para, si procede, su posterior implantación, en 2017.

Auditorías energéticas

Tras la transposición de la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo se estableció el Real Decreto 56/2016, que con fecha del 12 de febrero de 2016, obligaba a todas las grandes empresas con más de 250 trabajadores o una facturación superior a los 50 millones de Euros, a realizar una auditoría energética cada 4 años como mínimo al 85% del consumo total de sus instalaciones en España.

Gonvarri Steel Services **auditó satisfactoriamente el 100% de sus instalaciones** industriales en España,

obteniéndose un detallado análisis de la distribución de consumos eléctricos y de gas natural por plantas, procesos industriales y equipos y líneas principales.

Al mismo tiempo se reportó un interesante desglose de los consumos específicos por líneas de producción, así como un listado con las estimaciones de ahorros económicos y energéticos, paybacks y reducciones en las emisiones de CO₂ de un gran número de mejoras de eficiencia energética en cada una de las fábricas auditadas.



Entre los proyectos a estudiar **destacan los siguientes:**

- » Optimización energética de los Grupos Hidráulicos de las distintas líneas de proceso.
- » Reducción del consumo en los sistemas de aspiración por vacío.
- » Proyectos de recuperación de calor en los procesos térmicos (hornos, secaderos, calderas, etc.).
- » Recuperación del calor de refrigeración de los compresores.
- » Optimización de la generación de aire comprimido.
- » Sustitución de quemadores mecánicos por quemadores digitales de alto rendimiento en las calderas de vapor.

Emisiones y cambio climático

DMA. G4-EN15, G4-EN16, G4-EN17, G4-EN18, G4-EN19, G4-EN20, G4-EN21, G4-EC2 y G4-EN27

El cambio climático tiene cada vez mayor relevancia, siendo uno de los **mayores desafíos** a los que nos enfrentamos y que tendrá que abordar la Humanidad en el siglo XXI. Por ello, crece la necesidad de establecer estrategias y objetivos que contribuyan a frenar este calentamiento global.



Tras la celebración en París de la **21ª Cumbre de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (COP 21)**, se establece el compromiso mundial

por "mantener el aumento de las temperaturas por debajo de los 2 grados con respecto a los niveles preindustriales y perseguir los esfuerzos para limitar el aumento a 1,5 grados". Para lograr este objetivo, las emisiones de CO₂ mundiales tienen que empezar a reducirse a más tardar entre 2020 y 2025 y llegar a la mitad para 2050.

Esto adquiere especial importancia ya que en 2016 los niveles de dióxido de carbono en la atmósfera terrestre ya superan consistentemente la simbólica marca de 400 ppm de CO₂. Aunque este límite se había superado ya en algunos lugares concretos del planeta durante el periodo de algunos meses, nunca antes se había mantenido como media durante un año entero y de forma global.

En Gonvarri consideramos que las principales opciones para hacer frente al cambio climático desde nuestro sector se centran en el uso de **tecnología** moderna y eficiente, en el **diseño** de productos menos contaminantes a lo largo de su vida útil, en el desarrollo e implantación de medidas de **eficiencia energética** y en la **formación** y sensibilización del personal.

► Riesgos y oportunidades asociados al cambio climático

G4-EC2

Una de las huellas de carbono más profundas proviene del **transporte** de mercancías y personas. El transporte por carretera juega aquí un papel muy destacado. Asimismo, las **regulaciones** cada vez más restrictivas en los distintos países, hacen del cambio climático un asunto clave en nuestro sector.

En 2014 el transporte fue en Estados Unidos, responsable del 26% de las emisiones del país (Fuente: EPA) y en Europa también es el causante de aproximadamente un cuarto de las emisiones de CO₂, de las cuales se estima que el 73% se producen en la carretera (Fuente: Climate Action. EU).

Para minimizar este impacto se han tomado **diversas medidas** como el uso de combustibles fósiles menos contaminantes, las mejoras en el diseño de los vehículos para hacerlos más aerodinámicos, reducir su peso, y mejorar la concienciación y sensibilización de los conductores, pero aún no son suficientes.

En este contexto, la compañía considera que tiene una responsabilidad y debe contribuir a mitigar este impacto, especialmente considerando que su división de auto representó en 2016 el 69% de sus ventas.

Reducción del peso de los vehículos

G4-EN27

En la actualidad, en el **sector de la automoción** se está produciendo un cambio conceptual a todas las escalas motivado por la obligatoriedad de reducir las emisiones de CO₂.

Para conseguir estos objetivos, los OEMs están siguiendo diferentes **estrategias**, siendo una de ellas la del empleo de **materiales ligeros** en los vehículos. Actualmente, existen diversas soluciones en el mercado con diferentes materiales y costes.

- En función de su coste añadido por kg aligerado se pueden ordenar de la siguiente manera: aceros de alto límite elástico (UHSS), plásticos reforzados con fibra de vidrio (GFRC), aluminio, magnesio y materiales compuestos basados en fibra de carbono.
- En función de la categoría y segmento al que va dirigido el vehículo. Los OEMs deberán asumir un sobre coste de, por ejemplo, 3 \$/kg para el segmento de vehículos de pequeño y medio tamaño, de 5 a 14 \$/kg en el segmento medio/alto y de 8 a 20 \$/kg para los coches de alta gama o de lujo (Fuente: McKinsey).

Sobre la base de las tendencias del mercado, y tomando como referencia el sector auto, es indiscutible que los objetivos de innovación se deben focalizar, entre otros, en la **reducción del peso** a través de la mejora de los materiales para componentes, como el acero de alta resistencia, los materiales compuestos y el aluminio.

Acero

El **acero** se aplica principalmente en los formatos destinados a las barras de refuerzo lateral y travesaños. En esta línea, se está incrementando el uso de acero templado tipo 22MnB5 en los Pilares A y B, donde ha logrado reducir los espesores a la mitad, sin que esto repercuta en la seguridad y la duración de los vehículos.

Las previsiones indican que el uso de **aceros AHSS** va a aumentar significativamente, pasando de los 68 kg de acero que contienen los vehículos actuales a los 204 kg en los vehículos de 2020. Esto reducirá el peso de la carrocería en torno al 25%. Fuente: World Auto Steel.

Esto permite, por un lado, ampliar las líneas de corte del acero templado tipo 22MnB5, que por sus características requieren esta tecnología de corte y por otro, a través del sistema "Tailored Blank" desarrollar distintos componentes (por ejemplo: puertas) que resultan de la unión de varios formatos con diferentes espesores y formas, unidos por soldadura con láser. Con todo ello además de reducir el peso del coche, presenta mejoras en la seguridad, incrementando la resistencia estructural del conjunto.

Aluminio

El uso del **aluminio** se está incrementando de forma notable. Su principal ventaja competitiva es su **densidad** (3 veces menor que la del acero) con lo que se podrían alcanzar reducciones medias de hasta el 10% del peso del vehículo y entre 5-7% en consumo de combustible, por contra, pero sale ligeramente más caro que el acero, requiere tratamientos térmicos largos y es más difícil de soldar.

Para avanzar con estos nuevos materiales se requieren también importantes **inversiones**. En 2016 las nuevas líneas híbridas y las líneas de corte por láser 3D instaladas en Europa Central (Laser Automotive Brandenburg y Gonvarri Czech) ya están plenamente operativas, así como las nuevas prensas de Burgos y Carolina del Sur. A estas inversiones hay que añadir las nuevas instalaciones en China.

Solartracker 2.0.

Uno de los proyectos de innovación más representativos finalizado en el ejercicio 2016 ha sido el **Solartracker 2.0**, una Innovación de producto mejorado desarrollado por Hiasa, en la que se ha diseñado un seguidor solar optimizado de eje único.

Una vez desarrollado y prototipado, este nuevo producto se encuentra en fase de comercialización.



Desarrollo de la energía solar

El aumento del interés de la sociedad y de los gobiernos por **incrementar el porcentaje de energías renovables** en el mix de energía supone una gran oportunidad para su desarrollo.

La división de Solar Steel, a través de los proyectos de innovación diseña y produce estructuras solares más ligeras, eficientes y modernas, que mejoran el rendimiento de los parques solares y contribuye indirectamente a la mitigación del cambio climático.

► Emisiones de gases de efecto invernadero

Midiendo sus emisiones de dióxido de carbono (CO₂), Gonvarri Steel Services contribuye a mejorar la **comunicación de sus impactos** y a la recopilación de datos específicos con vistas a establecer posibles objetivos de mejora.

Respecto al **cálculo de las emisiones de CO₂** se reportan siguiendo el estándar del Green House Gas Protocol (GHG Protocol), tomando como referencia los factores de emisión proporcionados por la Agencia Internacional de la Energía (2013).

Emisiones directas

Emisiones directas: Alcance 1 (G4-EN15) y Emisiones indirectas: Alcance 2 (G4-EN16)

Las emisiones **directas** de gases de efecto invernadero (alcance 1) proceden de la quema de combustible en el proceso de producción (gas natural, propano y diésel).

La información sobre las recargas de gases refrigerantes no se incluyen en el alcance por no estar disponibles. En cualquier caso, por las características de nuestras instalaciones estos gases no forman parte de la mayoría de los procesos. Su presencia es puntual en las oficinas. (G4-EN20).

En 2016, se han producido **18.488 toneladas de CO₂**.

Las emisiones **indirectas** (alcance 2) corresponden a las generadas en las centrales de producción de electricidad como consecuencia del consumo en las plantas y oficinas, que en 2016 corresponden a **27.362 toneladas de CO₂**.

PAÍS	ALCANCE 1 (COMBUSTIBLES)	ALCANCE 2 (ENERGÍA)
Alemania	526	1.789
Argentina	68	363
Brasil	1432	447
Colombia	1722	297
España	12.511	16.878
EE.UU	203	506
México	125	886
Polonia	428	1.442
Portugal	25	544
Reino Unido	1.200	1.549
República Checa	62	1.083
Rusia	144	697
Turquía	42	881
TOTAL	18.488	27.362

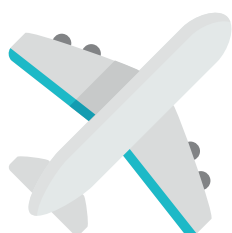
Los factores de emisión utilizados para el cálculo del alcance 1 son: combustibles el Emission Factors from Cross-Sector Tools (GHG Protocol - latest version available April 2014).

Los factores de emisión utilizados para el consumo de electricidad, alcance 2, son los factores medios de emisión del mix eléctrico nacional de cada país para el periodo 2009-11, según la IEA.

Otras emisiones indirectas

Alcance 3 (G4-EN17 y G4-EN30)

En este alcance se incluyen las emisiones de los **viajes corporativos** realizados en avión (2.240,6 toneladas de CO₂), tren (14,7 toneladas de CO₂) y coche de alquiler (138,9 toneladas de CO₂), así como el **transporte de los empleados** a los centros de trabajo (9.774,3 toneladas de CO₂), que ascienden a un total de 12.168,7 toneladas de CO₂, tal y como se resume a continuación:



Viajes corporativos:
2.394,2 toneladas de CO₂.

Transporte de empleados:
9.774,3 toneladas de CO₂.



Las emisiones derivadas del desplazamiento de empleados, se han estimado mediante una encuesta de transporte realizada en 2014, actualizando el número de empleados.

Para minimizar este impacto, se ha desarrollado algunas iniciativas como por ejemplo, en la zona de aparcamiento de **Gonvauto Galicia** se han reservado plazas de aparcamiento que solo pueden ser utilizadas por vehículos compartidos entre varios trabajadores con el objetivo de minimizar el impacto ambiental en el transporte y **SteelGalloy** continúa con su proyecto Cycleplus/cycle2work para el fomento del uso de la bicicleta en el desplazamiento de empleados.

Intensidad de emisiones

G4-EN18

Gonvarri Steel Services también tiene en cuenta la **intensidad de emisiones** para medir la eficiencia y el impacto de sus procesos.

El ratio anual resultante se calcula dividiendo el consumo energético la suma de sus emisiones directas e indirectas (G4-EN15 y G4-EN16), entre el peso total de los productos vendidos en cada país. En la siguiente tabla se detallan los resultados obtenidos:

PAÍS	INTENSIDAD DE EMISIONES (tCO ₂ /t de producto vendido)
Alemania	0,007
Argentina	0,009
Brasil	0,004
Colombia	0,0103
España	0,016
EE.UU	0,005
México	0,005
Polonia	0,013
Portugal	0,004
Reino Unido	0,009
República Checa	0,213
Rusia	0,011
Turquía	0,021
TOTAL	0,012

No se incluyen las **emisiones derivadas de otras fuentes** (G4-EN21) al no ser un aspecto material. Además en nuestra actividad estas emisiones son pocas y puntuales, ya que la mayoría de las fábricas no están sometidas a controles reglamentarios, solamente afecta a aquellas que realizan tratamientos especiales (galvanizado, etc.), donde los controles son realizados por parte de un organismo acreditado con la periodicidad establecida en las correspondientes licencias u otros requisitos legales.

SGK Kaluga

En el mes de abril SGK Kaluga (Rusia) llevó a cabo una acción para contribuir a la **reducción** del impacto ambiental y la lucha frente al **cambio climático**. En concreto, 30 empleados plantaron 20 árboles y 10 plantas de flores.

Esta actividad contribuye a las medidas de concienciación y responsabilidad medioambiental, así como para consolidar el trabajo en equipo.



Emisiones indirectas evitadas

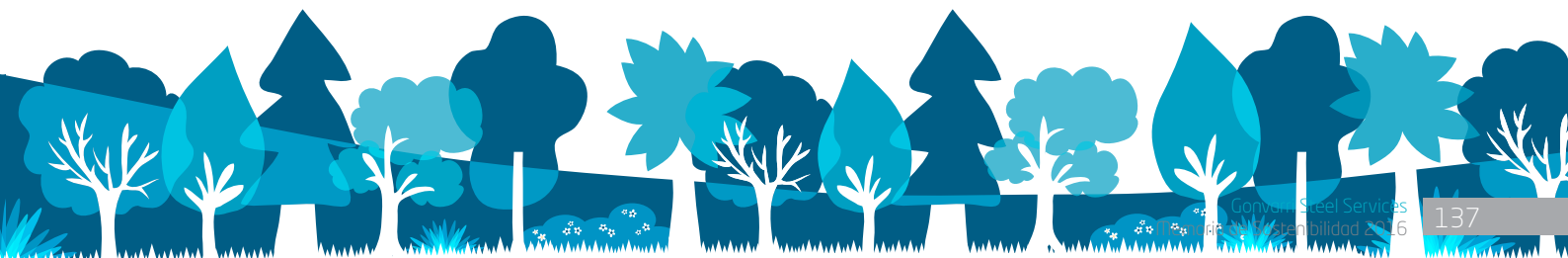
G4-EN19

La compañía es muy consciente de los posibles efectos negativos que puede provocar el cambio climático y frente a este riesgo real, Gonvarri contribuye a mitigar este impacto a través de su división de Solar Steel.

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

En el ejercicio 2016 se suministraron estructuras solares para la instalación de un total de **1.111 MW**, distribuidos en 9 países.

Estimando, entre otros, las horas netas de radiación solar por proyecto, así como el porcentaje que supone el coste de estas estructuras respecto al total del proyecto y el factor de conversión aplicable a cada país, estimamos que hemos contribuido a evitar un total de **108.352,4 toneladas de CO₂** en el ejercicio 2016.







Parte III

Anexos

Informe de verificación externa	140
Índice de Contenido GRI G4	142
Índice de contenidos en relación con los Principios del Pacto Mundial	147
Perímetro considerado para la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad	148

Informe de verificación externa



INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE DE LOS INDICADORES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

A la Dirección de Gonvarri Corporación Financiera S.L.:

Hemos llevado a cabo un encargo de aseguramiento limitado de los indicadores de Responsabilidad Social Corporativa contenidos en el anexo "Índice de Contenido GRI G4" de la Memoria de Sostenibilidad 2016 (en adelante, "los indicadores de RSC") de Gonvarri Corporación Financiera S.L. y su grupo de sociedades (en adelante, "Gonvarri Steel Services") correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2016, preparados conforme a los contenidos básicos generales y específicos propuestos en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) versión G4 (en adelante, Guía GRI G4).

Responsabilidad de la Dirección

La Dirección de Gonvarri Steel Services es responsable de la preparación, del contenido y de la presentación de la Memoria de sostenibilidad de acuerdo con la Guía GRI G4, según la opción Exhaustiva "de conformidad" con la Guía. Esta responsabilidad incluye el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que los indicadores de RSC estén libres de incorrección material, debido a fraude o a error.

La Dirección de Gonvarri Steel Services es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación de los indicadores de RSC.

Nuestra Responsabilidad

Nuestra responsabilidad es emitir un informe de aseguramiento limitado basado en los procedimientos que hemos realizado y en las evidencias que hemos obtenido. Hemos realizado nuestro encargo de aseguramiento limitado de acuerdo con la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 (NIEA 3000) (Revisada), "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica", emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC).

El alcance de un encargo de aseguramiento limitado es sustancialmente inferior al de un encargo de aseguramiento razonable, y por lo tanto la seguridad proporcionada es también menor.

Los procedimientos que realizamos se basan en nuestro juicio profesional e incluyeron consultas, observación de procesos, inspección de documentación, procedimientos analíticos, y pruebas de revisión por muestreo que, con carácter general, se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de los diversos departamentos de Gonvarri Steel Services involucradas en la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad.
- Análisis de los procedimientos utilizados para recopilar y validar los datos e información presentada en los indicadores de RSC.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Torre PwC, Pº de la Castellana 259 B, 28046 Madrid, España
Tel.: +34 915 684 400 / +34 902 021 111, Fax: +34 913 083 566, www.pwc.com/es

1

R. M. Madrid, hoja 87.250-1, tolo 75, tomo 9.267, libro 8.054, sección 3ª
Inscrita en el R.O.A.C. con el número 50242 - C.I.F. B-79 031290



- Análisis de la adaptación de los indicadores de RSC de Gonvarri Steel Services a lo señalado en la Guía GRI G4 para la preparación de informes.
- Comprobación, mediante pruebas de revisión en base a la selección de una muestra y realización de pruebas sustantivas de la información cuantitativa y cualitativa de los indicadores de RSC de Gonvarri Steel Services. Asimismo, hemos comprobado su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Gonvarri Steel Services.

Nuestra Independencia y Control de Calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA), que se basa en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesional, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene en consecuencia un exhaustivo sistema de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Conclusión de Aseguramiento Limitado

Como resultado de los procedimientos que hemos realizado y de las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que los indicadores de RSC de Gonvarri Steel Services correspondientes al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2016, contienen errores significativos o no han sido preparados, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con la Guía GRI G4.

Uso y Distribución

Nuestro informe se emite únicamente a la Dirección de Gonvarri Steel Services, de acuerdo con los términos de nuestra carta de encargo. No asumimos ninguna responsabilidad frente a terceros distintos de la Dirección de Gonvarri Steel Services.

PricewaterhouseCoopers Auditores S.L.

Mª Luz Castilla
30 de junio de 2017

Índice de Contenido GRI G4

Verificación externa: Los contenidos de este índice han sido verificados externamente, por la entidad independiente PwC. El informe de verificación correspondiente se puede consultar en el Anexo del presente documento. Las omisiones de información en los indicadores que proceda, se incluyen como nota en cursiva. Los indicadores G4-54, G4-55, G4-EN4, G4-EN20 y G4-EN7 no están disponibles o no son aplicables, por tanto, no están verificados externamente.

► Parte I. Contenidos básicos generales

Descripción

1. Estrategia y análisis

	Página	Omisiones
G4-1	8-12	
G4-2	13-21	

2. Perfil de la organización

	Página	Omisiones
G4-3	22	
G4-4	23-26	
G4-5	22	
G4-6	24-26	
G4-7	26	
G4-8	27-29	
G4-9	26	
G4-10	30,80,104	
G4-11	31,85	
G4-12	32-33	
G4-13	33	
G4-14	33	
G4-15	34-35	
G4-16	34-35	

3. Aspectos materiales y cobertura

	Página	Omisiones
G4-17	36	
G4-18	36	
G4-19	37-39	
G4-20	37-39	
G4-21	37-39	
G4-22	36	
G4-23	36	

4. Participación de los grupos de interés

	Página	Omisiones
G4-24	40-41	
G4-25	40-41	
G4-26	40-41	
G4-27	37-39	

5. Perfil de la memoria

	Página	Omisiones
G4-28	42	
G4-29	42	
G4-30	42	
G4-31	42	
G4-32	43	
G4-33	43	

6. Gobierno

	Página	Omisiones
G4-34	44	
G4-35	45	
G4-36	45	
G4-37	45	
G4-38	46	
G4-39	46	
G4-40	46	
G4-41	47	
G4-42	47	
G4-43	47	

G4-44	48	
G4-45	48	
G4-46	48	
G4-47	48	
G4-48	49	
G4-49	49	
G4-50	50	Información completa no disponible actualmente.
G4-51	51	
G4-52	51	
G4-53	51	
G4-54	51	No disponible. Información confidencial.
G4-55	51	No disponible. Información confidencial.

7. Ética e integridad

	Página	Omisiones
G4-56	52-53	
G4-57	52-53	
G4-58	52-53	

► Parte II. Contenidos básicos específicos

Dimensión Económica

1. Desarrollo solidez financiera

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Desempeño económico	DMA	56-59	
	G4-EC1	58-59,104	
	G4-EC2	132	
	G4-EC3	83-84	Nota A
	G4-EC4	58-59	

2. Ética, anticorrupción y buen gobierno

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Lucha contra la corrupción	DMA	60	
	G4-S03	61	Nota B
	G4-S04	60	
	G4-S05	60	
Mecanismos de reclamación en materia ambiental, de derechos humanos y sobre prácticas laborales	DMA	60	
	G4-EN34	61	
	G4-LA16	52, 61	
	G4-HR12	52, 61	
Prácticas de competencia desleal	DMA	60	
	G4-S07	61	
Cumplimiento regulatorio	DMA	60	
	G4-HR1	60	
	G4-S08	61	
	G4-PR9	61	

3. Productos y procesos: tecnología, calidad e innovación

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Salud y seguridad de los clientes	DMA	61	
	G4-PR1	61	
	G4-PR2	61	
	G4-PR6	61	
	G4-PR7	61	
	G4-PR8	61	
	G4-EN27	133	
	G4-EN29	61	
Etiquetado de los productos y servicio	DMA	61	
	G4-PR3	61	
	G4-PR4	61	
	G4-EN28	-	Nota C

4. Cadena de suministro

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Prácticas de adquisición	DMA	67	
	G4-EC9	32-33, 67-69	
Evaluación ambiental de los proveedores	DMA	67	
	G4-EN32	67-68	
	G4-EN33	67-68	
Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores	DMA	67	
	G4-LA14	67-68	
	G4-LA15	67-68	
Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos	DMA	67	
	G4-HR10	67-68	
	G4-HR11	68	
	G4-S09	68	Nota D
	G4-S010	68	

5. Clientes

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Etiquetado de los productos y servicios	DMA	70-76	
	G4-PR5	74	

Dimensión Social

1. Atracción y retención del talento

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Empleo	DMA	76	
	G4-LA1	81, 104	
	G4-LA2	83-84	
	G4-LA3	83	
Diversidad e igualdad de oportunidades	DMA	82	
	G4-LA12	76-77, 82	
Capacitación y educación	DMA	79	
	G4-LA9	79-80	
	G4-LA10	79-80	
	G4-LA11	78	

2. Condiciones laborales y derechos humanos

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
No discriminación	DMA	82	
	G4-HR3	82	
Trabajo infantil	DMA	82	
	G4-HR5	19, 82	
Trabajo forzoso	DMA	82	
	G4-HR6	19, 82	
Medidas de seguridad	DMA	79	
	G4-HR7	79	Nota E
Evaluación	DMA	82	
	G4-HR9	82	
Formación en DDHH	DMA	79	
	G4-HR2	79	

3. Representación y diálogo con los empleados

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Libertad de asociación y negociación colectiva	DMA	85	
	G4-HR4	19, 82	
	G4-LA4	86	

4. Seguridad y salud en el trabajo

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Salud y Seguridad en el trabajo	DMA	88	
	G4-LA5	95	
	G4-LA6	100-102	
	G4-LA7	89	
	G4-LA8	95	

5. Impacto económico y social en la comunidad local

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Comunidades locales	DMA	104	
	G4-SO1	116	
	G4-SO2	116	
Seguridad vial	DMA	114-121	
	DMA	81	
Presencia en el mercado	G4-EC5	81	
	G4-EC6	77, 82	
	DMA	104	
Mecanismos de reclamación por impacto social	G4-SO11	116	
	G4-SO6	116, 118	

Dimensión Ambiental

1. Consumo de materias primas

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Materiales	DMA	120, 123	
	G4-EN1	123	
	G4-EN2	123	

2. Energía y eficiencia energética

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Energía	DMA	120, 126	
	G4-EN3	126-127	
	G4-EN4	127	La metodología de cálculo se implantará paulatinamente y se espera disponer de toda la información energética y de la huella de carbono en el horizonte 2020.
	G4-EN5	128	
	G4-EN6	129	
	G4-EN7	-	Nota F

3. Cambio climático y emisiones de CO₂

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
Emisiones	DMA	120, 132	
	G4-EN15	134-135	
	G4-EN16	134-135	
	G4-EN17	135	
	G4-EN18	136	
	G4-EN19	137	
	G4-EN20	134	Nota G
	G4-EN21	136	Nota H
	G4-EN30	135	

4. Gastos e Inversiones ambientales

Contenidos básicos específicos	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisiones
General	G4-EN31	122	

Direct responses (explanatory notes)

Nota A: No se dispone de información relacionada con el porcentaje de empleados participantes en los fondos de pensiones/planes de jubilación (G4-EC3).

Nota B: El modelo de cumplimiento y el mapa de riesgos están en desarrollo. Estará operativo en España en 2017 y se extenderá al resto de países paulatinamente (G4-SO3).

Nota C: La información relativa a embalajes no se considera relevante en nuestra actividad (G4-EN28).

Nota D: No se han evaluado proveedores en función de criterios de repercusión social (G4-SO9).

Nota E: No se forma internamente al personal de seguridad en materia de derechos humanos (G4-HR7).

Nota F: No aplica. Los productos siguen las especificaciones de los clientes, por lo que tenemos poca capacidad de influencia (G4-EN7).

Nota G: No está disponible la información sobre las emisiones de sustancias que agotan el ozono (G4-EN20).

Nota H: No se reporta información relacionada con este indicador al no ser considerado un aspecto material por la entidad (G4-EN21).



Contenidos en relación a los principios del Pacto Mundial

La tabla siguiente muestra los capítulos de la presente memoria que ofrecen una información más relevante sobre el cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial, además de la contenida en los enfoques de gestión de cada aspecto GRI. Siguiendo el índice de la tabla, cada grupo de interés puede evaluar el grado de avance de Gonvarri Steel Services respecto a los citados principios:

Tema	Principios Pacto Mundial	Progreso incluido en capítulo
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.	Parte I. Contenidos básicos generales
	Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.	Parte I. Consumos de materias primas
Normas Laborales	Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	Parte I. Condiciones laborales y derechos humanos
	Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	Parte I. Condiciones laborales y derechos humanos
	Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	Parte I. Condiciones laborales y derechos humanos
	Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	Parte I. Condiciones laborales y derechos humanos
Medio Ambiente	Principio 7: Las empresas deben mantener un enfoque preventivo ante los retos ambientales.	Parte I. Contenidos básicos generales
	Principio 8: Las empresas deben fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	Parte II. Contenidos básicos específicos Dimensión ambiental
	Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	Parte II. Contenidos básicos específicos Dimensión ambiental
Anticorrupción	Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	Parte II. Gestión del riesgo

Perímetro considerado de Gonvarri Steel Services y empresas subsidiarias

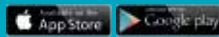
Perímetro de consolidación: El grupo estaba compuesto por las siguientes empresas a finales de 2016.

Sociedad dependiente/asociada	País	Sociedad dependiente/asociada	País
Arcelor Mittal Gonvarri SSC Slovakia	Eslovaquia	Gonvasolar, S.L.	España
ArcelorMittal Gonvarri Brasil, Pdtos. Siderúrg. S.A.	Brasil	Gonvauto Asturias	España
Bikostar International, S.A.	Uruguay	Gonvauto Craiova, S.R.L.	Rumanía
Çepas Galvaniz, Sanayi Anomin Sirketi	Turquía	Gonvauto Navarra, S.A.	España
Gestamp Automotive India Private Ltd	India	Gonvauto Puebla, S.A. de C.V.	México
Gestamp Solar Steel South Africa, Ltd.	España	Gonvauto Pune India Private Limited Co.	India
Gestamp Solar Steel US, Inc	EE.UU.	Gonvauto South Carolina	EE.UU.
GMS France	Francia	Gonvauto Thüringen, GMBH	Alemania
Gonvarri Aluminium, GMBH.	Alemania	Gonvauto, S.A.	España
Gonvarri Argentina S.A.	Argentina	Hiasa Montajes Guatemala, S.A.	Guatemala
Gonvarri Automotive GMBH	Alemania	Hiasa Montajes Honduras, S.A.	Honduras
Gonvarri Chile Estructuras Metálicas, Ltda.	Chile	Hierros Villaverde, S.A.	España
Gonvarri Corporación Financiera, S.L.	España	Hierros y Aplanaciones, S.A.	España
Gonvarri Czech, S.R.O.	República Checa	Ind. Ferrodistribuidora, S.A.	España
Gonvarri Galicia, S.A.	España	Láser Automotive Barcelona, S.L.	España
Gonvarri I.Centro de Servicios, S.L.	España	Lasser Automotive Branderburgo, GMBH.	Alemania
Gonvarri Industrial Maroc, S.A.	Marruecos	Lasser Automotive Thüringen, GMBH.	Alemania
Gonvarri Italia, S.p.A.	Italia	MAG Aliança Automóveis do Brasil SSC S.A.	Brasil
Gonvarri MS Colombia, S.A.S, S.L.	Colombia	Mexicana de Servicios vLaborales del Acero, S.A de CV	México
Gonvarri MS Corporate, S.L.	España	Severstal Gonvarri Holding, S.L.	España
Gonvarri Polska, SP, ZO O.	Polonia	Severstal Gonvarri Kaluga Ilc	Rusia
Gonvarri Portfolio Brasil, S.L.	España	Steel & Alloy Holding LTD.	Reino Unido
Gonvarri Portfolio Internacional, S.L.	España	Steel & Alloy Procesing	Reino Unido
Gonvarri Ptos. Siderúrgicos, S.A.	Portugal	Steel & Alloy Turkey	Turquía
Gonvarri Steel Services US, INC	EE.UU.	Transacciones Siderúrgicas, S.A.	España
Gonvarri Tarragona, S.L.	España	UTE Hiasa-Energés	España
Gonvarri Vizcaya, S.A.	España	UTE Hiasa-Obratel	España

gonvarristeelsservices.com
leadingthechange.com



La conversación continúa en



Gonvarri
Steel Services



gonvarristeel.com
leadingthechange.com



Gonvarri
Steel Services

Memoria de Sostenibilidad 2016

gonvarristeelsservices.com
leadingthechange.com



La conversación continúa en



Gonvarri
Steel Services