



Gonvarri
Industries

Memoria de
Sostenibilidad
2018



 Apple

Descarga la Memoria
en la **APP Gonvarri**



 Android


www.gonvarri.com





Gonvarri
Industries

Memoria de
Sostenibilidad
2018



Carta del Presidente

Jon Riberas. Presidente. Gonvarri Industries

102-14

Estimados lectores,

Es para mí un placer presentar la **Memoria de Sostenibilidad de Gonvarri Industries**, correspondiente al ejercicio 2018, en la que recogemos la información más relevante y los principales acontecimientos desarrollados en este ejercicio, con el objetivo de combinar los resultados económicos con la creación de valor sostenible a largo plazo.

La memoria se ha elaborado siguiendo las directrices del estándar del Global Reporting Initiative (GRI) y nuestro Modelo de Gestión "Drive". Además hemos renovado nuestro compromiso con el **Pacto Mundial de Naciones Unidas**.

Nuestro negocio presentó un **balance positivo** en 2018, con una cifra de negocios que ha ascendido a 3.575 millones de euros, con un EBITDA de 209,5 millones de euros, que refuerza nuestro liderazgo en el sector.

Somos una compañía con más de 60 años de **historia** con 44 fábricas operativas y diversas oficinas y centros de distribución repartidos en 24 países, desde donde trabajan más de 5.000 profesionales. Respecto a nuestra actividad, estamos inmersos en el desarrollo de nuevos productos donde otras materias primas, además del acero, como el aluminio, toman notoriedad.

Las **inversiones** superaron los 250 millones de euros lo que nos permitió diversificar e incrementar nuestra presencia global, destacando la adquisición de Gonvarri Material Handling (Grupo Constructor) en el norte de Europa y la sociedad Flinsa (Flejes Industriales SA) en España. Además, hemos realizado importantes ampliaciones principalmente con nuevos procesos de estampación en caliente en SGA Popes Lane (UK), Gonvauto South Carolina y Navarra y de corte láser en Thüringen (Alemania) y en Barcelona, Valencia y Zaragoza (España), incrementando nuestras soluciones en aluminio.

Para adecuarnos a la realidad actual de la compañía, hemos actualizado nuestra marca, que ahora es "**Gonvarri Industries**". Esta sigue representando la esencia de la compañía, su fuerza y el compromiso de sus trabajadores, en línea con el objetivo de liderar el sector suministrando soluciones metálicas, más allá del acero, para un futuro más seguro y sostenible. Una marca sólida y con recorrido, que estará plenamente operativa en 2019.

Cabe reseñar la celebración del **50 aniversario de Steel&Alloy** en Reino Unido. La compañía inició su actividad en 1968, siendo adquirida por Gonvarri en 2012. El acto conmemorativo sirvió también para inaugurar oficialmente la nueva fábrica de SGA en Popes Lane.



Más allá de los resultados financieros y empresariales, nos comprometemos a impulsar los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, integrándolos en nuestro **Modelo de Gestión "Drive"**.

Destaca nuestro firme compromiso con la sociedad a través del objetivo 3.6 "Para 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo", trabajando activamente en materia de seguridad vial desde las distintas iniciativas del proyecto **"Emotional Driving"**.

En este ejercicio hemos reforzado este compromiso a través de la educación y concienciación temprana con charlas y jornadas en colegios y colaborando en los congresos motivacionales de la Fundación LQDVI, con un espacio destinado a fomentar la seguridad vial entre los jóvenes.

Me gustaría resaltar el éxito del primer estudio **"Jóvenes al volante, distracciones y uso del móvil"**, realizado en colaboración con Movistar, que recoge las opiniones de más de 1.000 jóvenes españoles de entre 18 y 30 años, sobre su comportamiento habitual al volante.

Las principales conclusiones muestran que 8 de cada 10 jóvenes españoles admiten distraerse al volante, el 67% de ellos utilizando el móvil mientras conducen que, no por casualidad, es la primera causa de mortalidad en carretera entre los jóvenes.

Los resultados del estudio nos confirman que las emociones positivas, como llevar a gente y pensar en la familia, ayudan a los jóvenes españoles a conducir de manera más segura y responsable. El éxito del estudio nos anima a profundizar en sus conclusiones y a continuar con una segunda edición en 2019, ampliando la muestra al total de la población española, de forma que podamos analizar las diferencias con los jóvenes.

En Gonvarri pensamos que la atracción y retención del **talento** es fundamental para nuestro crecimiento. Por ello, desarrollamos numerosas iniciativas en materia de formación entre las que destacamos "Gonvarri Young Talent", diseñada para ayudar a los jóvenes a encontrar un primer empleo, en el que se incluyen los programas de FP Dual y Jóvenes Ingenieros. De igual forma, incrementamos las horas de formación por empleado en más de un 30%.

Mantenemos un papel proactivo en la lucha frente al **cambio climático**, desarrollando proyectos de Eficiencia Energética enfocados a reducir el consumo energético en nuestras fábricas. Además, a través de nuestras estructuras solares fotovoltaicas altamente eficientes, estimamos evitar la emisión a la atmósfera de más de 300.000 toneladas de CO₂ de forma indirecta.

Actualmente estamos viviendo tiempos verdaderamente transformadores, donde las nuevas tecnologías, la digitalización, los dispositivos conectados, entre otros, nos plantean un importante reto futuro. El eje de **innovación** juega un papel clave en esta evolución, tanto en la comunicación e integración del nuevo modelo de innovación, como en la participación de nuestros equipos y en el desarrollo de productos más eficientes y sostenibles, que contribuyan a diferenciarnos y mejorar nuestro entorno.

En línea con los anterior y con el objetivo de avanzar en la transformación digital del puesto de trabajo, implantaremos el proyecto **"Digital Workplace"**. Este supone un cambio cultural para el incremento de nuestras competencias digitales, la definición de nuevas tecnologías para la mejora del trabajo y agilidad digital.

Finalmente, no quiero despedirme sin felicitar a nuestro equipo de profesionales, que con su experiencia, conocimiento y entusiasmo, nos ayudan a crecer y liderar el mercado.



Carta del CEO

Josu Calvo. CEO. Gonvarri Industries

102-14

Estimados lectores,

Un año más me complace presentar nuestra **Memoria de Sostenibilidad**, donde os invito a descubrir las principales iniciativas en materia económica, social y ambiental con las que damos respuesta a los desafíos actuales y futuros de **Gonvarri Industries**.

Plan Estratégico 2016-2018

Quiero empezar agradeciendo y felicitando a todos los profesionales que conforman Gonvarri Industries, sin cuyo entusiasmo y colaboración no habríamos podido culminar el Plan Estratégico 2016-2018 de forma satisfactoria. Este Plan, unido a un entorno global más estable, nos ha permitido concluir el ejercicio 2018 con un EBITDA acorde a las previsiones, de 209,5 millones de euros tras unas inversiones (CAPEX) que superaron los 250 millones de euros en 2018.

En 2016 definimos el nuevo **Modelo de Gestión "Drive"**, que se implantó paulatinamente a lo largo del periodo 2016/18, con el objetivo de aprovechar sinergias y fijar estándares comunes. El modelo está orientado a un crecimiento rentable y sostenible a través de cuatro ejes: **personas, eficiencia, sostenibilidad e innovación**, en los que se recogen las distintas líneas de actuación en cada caso.

Este crecimiento requiere la integración de nuevos negocios a nuestra cultura y forma de trabajar. Es aquí donde el **eje eficiencia** tiene especial relevancia. Con el propósito de estandarizar y facilitar esta integración, se identificaron 16 procesos clave en los que están trabajando más de 150 profesionales con un alto conocimiento del negocio, representantes de todos los países, compañías y funciones de la organización. Esto nos permitirá homogeneizar nuestros procesos y ser más eficientes con los resultados.

Contamos con un equipo de más de 5.000 profesionales en 24 países, a cuyo desarrollo queremos contribuir. A través del

eje personas definimos numerosas iniciativas encaminadas a mejorar su cualificación y desarrollo. Formamos a nuestros futuros directivos a través del programa "Gonvarri Leadership Program" que contó con profesionales de 11 nacionalidades diferentes; mejoramos la cualificación de nuestros técnicos con programas como la "Escuela de supervisores" y fomentamos el conocimiento de nuestros trabajadores en planta, a través de los "equipos de arranque", encargados de transmitir nuestra cultura de trabajo en las nuevas instalaciones.

Desde el **eje de sostenibilidad** trabajamos en integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en nuestro propio Modelo de Gestión Drive. En particular, destaca el objetivo 3.6 que contribuye a reducir las muertes y lesiones por accidentes de tráfico, mediante la difusión del proyecto Emotional Driving entre diferentes colectivos.

Nuestro modelo de **innovación** está basado en la colaboración con clientes, proveedores y socios tecnológicos, para el desarrollo de proyectos relacionados con producto, proceso y evolución del modelo de negocio. Consideramos la innovación como una herramienta estratégica al servicio de los retos del negocio con un enfoque participativo, impulsando la cultura de innovación a lo largo de nuestra organización. El proyecto "Gonvarri 4.0" representa la apuesta de Gonvarri por la transformación digital. Liderado desde el área de innovación y materializado en proyectos transversales, éste proyecto tiene el objetivo de obtener mejoras significativas en eficiencia, calidad y seguridad.

Plan Estratégico 2019-2021

Encaramos el futuro con ilusión y responsabilidad, para lo que hemos definido el nuevo Plan Estratégico 2019-2021 alineado con los logros alcanzados, la experiencia adquirida y nuestras expectativas a largo plazo, encaminadas a consolidar a Gonvarri Industries como un grupo industrial de primer nivel mundial dentro de nuestros diferentes sectores de interés.



Este nuevo plan refleja además el avance y consolidación del Modelo de Gestión Drive. Tras el fin del primer periodo, se han realizado varias mejoras al modelo, entre las que destaca la plena incorporación **del eje de Compliance y Auditoría Interna**, en el que venimos trabajando desde 2017.

Dentro de sus principales líneas de actuación está la definición de controles y políticas orientadas a minimizar los riesgos de la compañía, reforzar los controles existentes y auditar su cumplimiento en los distintos países. Además, la formación y sensibilización online y presencial sobre el Código Ético y las nuevas políticas de compliance, son un pilar fundamental para su cumplimiento y difusión.

Un hecho destacado es el cambio de marca, pasando a denominarnos "**Gonvarri Industries**". Con ella, nos adaptamos a la nueva realidad de la compañía, más diversa y global, en línea con nuestra Misión, centrada en actividades de diseño y fabricación de soluciones metálicas innovadoras para impulsar el desempeño de nuestros Clientes a partir de un Grupo humano multinacional y altamente colaborativo.

La **innovación** sigue siendo un factor clave en este periodo, para dar respuesta a las demandas de nuestros **clientes** a través de la digitalización, la eficiencia en nuestros procesos y la mejora de nuestras líneas de producto, desde múltiples enfoques:

- En **Auto**, reforzamos nuestra apuesta por el uso de materiales de alta calidad como el aluminio y los aceros de alta resistencia.
- En **Energía**, desarrollamos un nuevo seguidor solar a un eje "TrackSmart+" que aumenta la fiabilidad y el rendimiento de los parques fotovoltaicos.
- En **Seguridad Vial**, destaca el lanzamiento de una pista de ensayos que permitirá el desarrollo de nuevos y mejores productos, así como el impulso de nuevas soluciones para atenuadores de impacto.

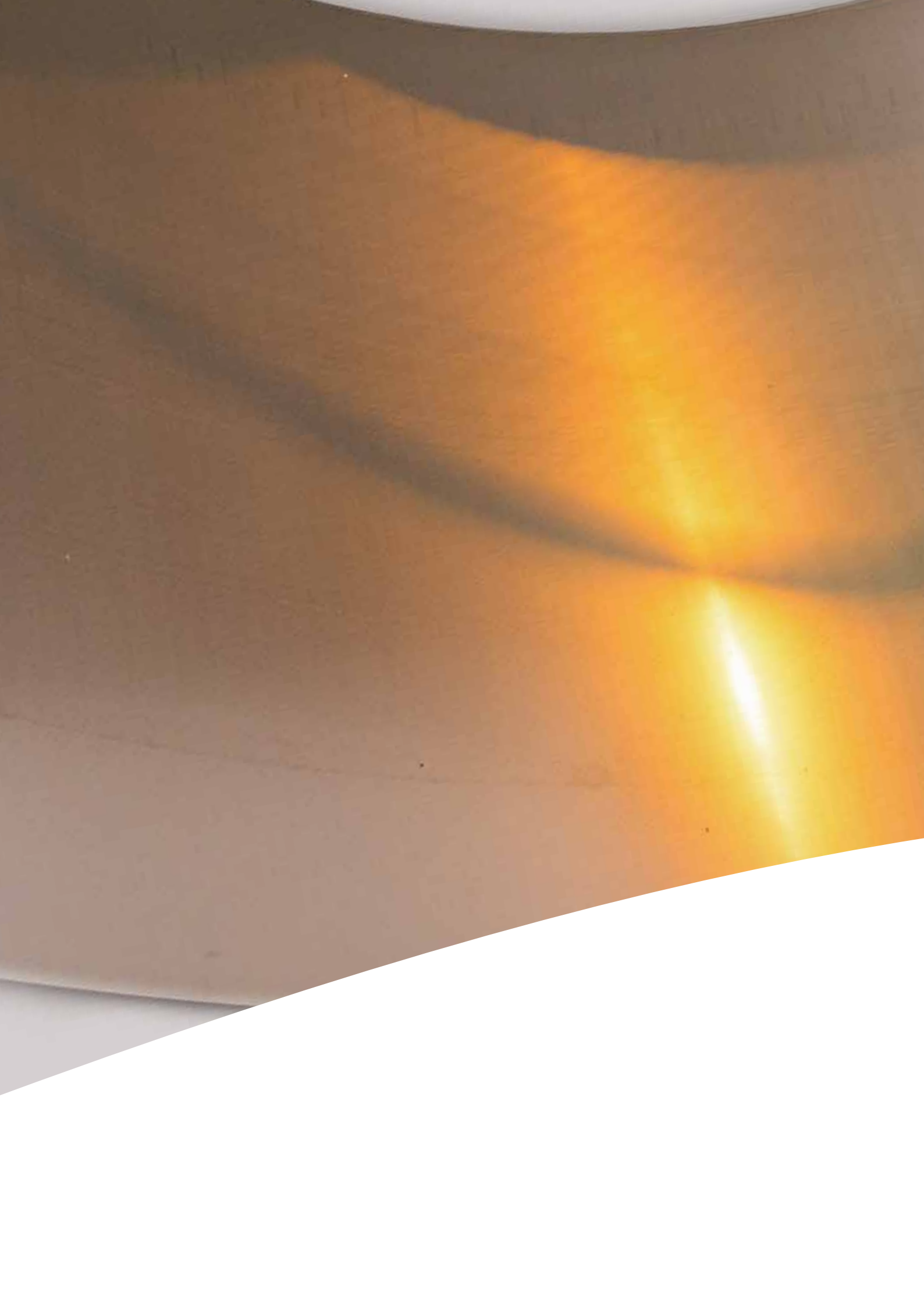
- En **Soluciones de Almacenaje** (GMH), esperamos un notable crecimiento en productos con mayor valor añadido como las estanterías móviles, los edificios autoportantes y soluciones de pallets para almacenes automatizados, entre otros.

Además, para mejorar la gestión global de la compañía tenemos un importante reto, el Proyecto "**One SAP**". Este tiene por objetivo incorporar la última tecnología en sistemas informáticos de gestión y definir un nuevo entorno de sistemas que favorezca la innovación incorporando nuevas posibilidades de acceso y análisis de la información en tiempo real, en un entorno colaborativo con nuestros clientes y proveedores.

En este nuevo periodo no nos podemos olvidar de nuestros profesionales y de la importancia que tiene para nosotros su crecimiento y bienestar. Por ello, hemos definido diversas iniciativas como el proyecto "**Gonvarri Academy**" el cual permitirá definir planes de formación personalizados por perfiles. Para enfocar el futuro con mayor seguridad se establecerán "**Planes de sucesión**" individuales para los candidatos identificados para ocupar puestos clave y/o con alto potencial en la compañía. Todo esto contribuye a la retención del talento, además de reforzar el orgullo de pertenencia junto a iniciativas como Diversity, Be healthy! y Women of Steel.

No quiero cerrar esta carta sin hablar de un aspecto fundamental como es la **Seguridad y Salud**. En los últimos ejercicios hemos estado inmersos en un cierto estancamiento en los indicadores de siniestralidad, tras muchos años de fuerte mejoría. Por ello, trabajaremos activamente para mejorar la comunicación e integración de los estándares globales de seguridad y salud, implicando a todos los profesionales a través de diversas iniciativas con el objetivo de "cero accidentes".

Finalmente quiero invitaros a conocer los principales hitos de nuestro desempeño en el ejercicio 2018 a través de la Memoria, esperando que sean de vuestro agrado.





Gonvarri
Industries

Memoria de
Sostenibilidad
2018

I Contenidos Generales

Nuestra compañía	10
Nuestro Modelo de Gestión	
“Drive” y los ODS	20
Análisis de Materialidad	27
Gobierno	30

II Drive. Modelo de Gestión 32

III Anexos 104

Nuestra compañía

102-1, 102-2, 102-3, 102-5 Y 102-10

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

La estructura societaria de Gonvarri Corporación Financiera es propiedad 100% de HOLDING GONVARRI, S.R.L.

La sede principal se encuentra ubicada en: Prolongación de Embajadores, s/n. 28053 Madrid – España

Desde su inicio, Gonvarri Industries ha experimentado un crecimiento sostenible, diversificándose a nivel mundial, estando actualmente presente en 24 países con un total de 44 fábricas en operación, 22 centros de distribución y oficinas, además de 1 fábrica en construcción.

En 2018 se integraron plenamente en el negocio las sociedades de Gonvarri Material Handling (Constructor, Dexion, Kasten y PSS), Flinsa y la ingeniería Suports. Además se pusieron en marcha las fábricas de Steel&Alloy Popes Lane y Laser Automotive Zaragoza, e iniciamos la construcción de la fábrica de Nitro en Eslovaquia.

A cierre de ejercicio, adquirimos una nueva fábrica de GMH Canrena en Suecia y la mayoría del accionariado de Addimen en España.



Purpose

Doing **well** by doing **Good**
Doing **well** by doing **Gonvarri**

Vision

Gonvarri: Metal
Solutions for
a safer and
sustainable future

Mission

To improve the
Performance of our
customers providing
Innovative and
Sustainable Metal
Solutions based on a World
Wide highly **Collaborative**
Organization



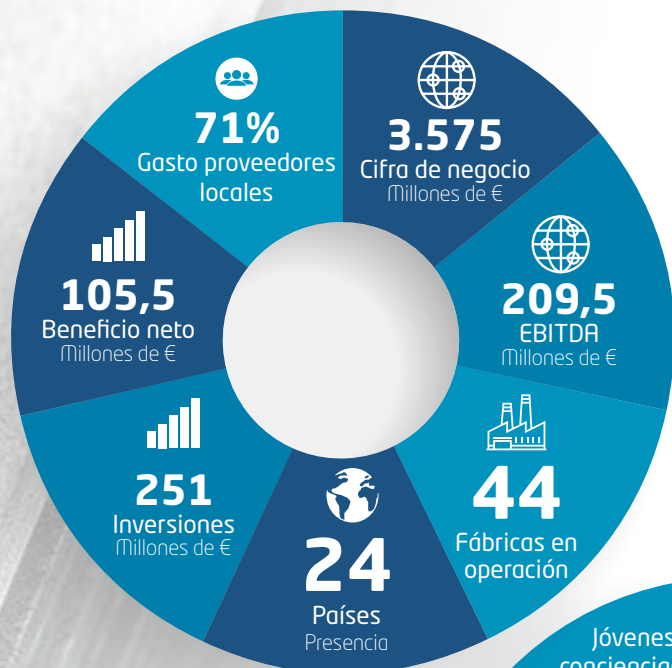
Hitos

Desarrollo de nuestras fábricas desde su inicio.

1967	Gonvarri Burgos		Burgos. España	
1972	Hiasa		Asturias. España	
1978	Gonvarri Valencia		Valencia. España	
1982	Gonvarri Barcelona		Barcelona. España	
1991	Gonvauto Barcelona		Barcelona. España	
1993	Gonvarri Portugal		Azeitao. Portugal	
1998	AMG Paraná		Paraná. Brasil	
2000	Gonvauto Navarra		Navarra. España	
2001	Gonvarri Tarragona		Tarragona. España	
	AMG Campinas		Campinas. Brasil	
2004	Gonvarri Poland		Wrzesnia. Polonia	
	Gonvauto Galicia		Vigo. España	
	Gonvauto Puebla		Puebla. México	
2006	Gonvauto Thüringen		Thüringen. Alemania	
	AMG Senica		Senica. Eslovaquia	
	SG Kaluga		Kaluga. Rusia	
2009	Gaipi Pune		Pune. India	
	Gonvarri Argentina		Buenos Aires. Argentina	
	Gonvauto South Carolina		South Carolina. EE.UU.	
2012	Gonvarri Arizona		Arizona. EE.UU.	
	Steel&Alloy		West Midlands. R.U.	
2013	Laser Automotive Barcelona		Barcelona. España	
	Gonvauto Asturias		Asturias. España	
	Gonvarri Turkey		Ankara. Turquía	
2014	Gonvarri Colombia		Medellín. Colombia	
	MAG Resende		Resende. Brasil	
2015	Gonvarri Czech		Zatec. Rep. Checa	
	GVS Dongguan		Dongguan. China	
	Gonvama Loudi		Loudi. China	
2016	Laser Automotive Brandenburg		Brandenburg. Alemania	
	Gonvauto Aluminium		Thüringen. Alemania	
	Laser Automotive Valencia		Valencia. España	
	Gonvarri Baja California		Tijuana. México	
	Gonvama Shenyang		Shenyang. China	
2017	Gonvama Chongqing		Chongqing. China	
	Gonvama Changshu		Changshu. China	
	SGA Popeslane		Oldbury. Reino Unido	
	GMH Germany		Laubach. Alemania	
	GMH Russia		Moscow. Rusia	
	GMH Romania		Brasov. Rumanía	
	2018	GMH Canrena		Karlskoga. Suecia
		Addimen		Bilbao. España
		Laser Automotive Zaragoza		Zaragoza. España
		Flinsa		Alicante. España

Gonvarri Industries en cifras 2018

102-7



Gonvarri Industries adquiere el compromiso de contribuir al progreso económico, social y ambiental de los países en los que tiene presencia.

Contribución Económica

A través de nuestra actividad generamos numerosos beneficios en la sociedad que nos rodea. Dinamizamos el desarrollo local fomentando el empleo en la zona, el crecimiento de nuevos proveedores y negocios, así como la mejora de las infraestructuras a través del pago de impuestos y tributos locales, entre otros.



Contribución Social

Nuestra actividad requiere la contratación de numerosos trabajadores locales a los que ofrecemos un empleo estable, lo que incrementa la economía de la zona y el poder adquisitivo de las familias. Además, realizamos numerosas actividades de acción social para mejorar el entorno.



Contribución Medioambiental

Nuestra actividad está directamente relacionada con la reducción de las emisiones en los vehículos, a través de estructuras más ligeras y seguras. Además, gestionamos nuestras plantas para minimizar nuestro impacto ambiental, destacando las medidas implantadas en eficiencia energética.

Presencia Global 102-4 Y 102-6



24
21
Países



44
39
Fábricas operativas



22
16
Oficinas y centros de distribución

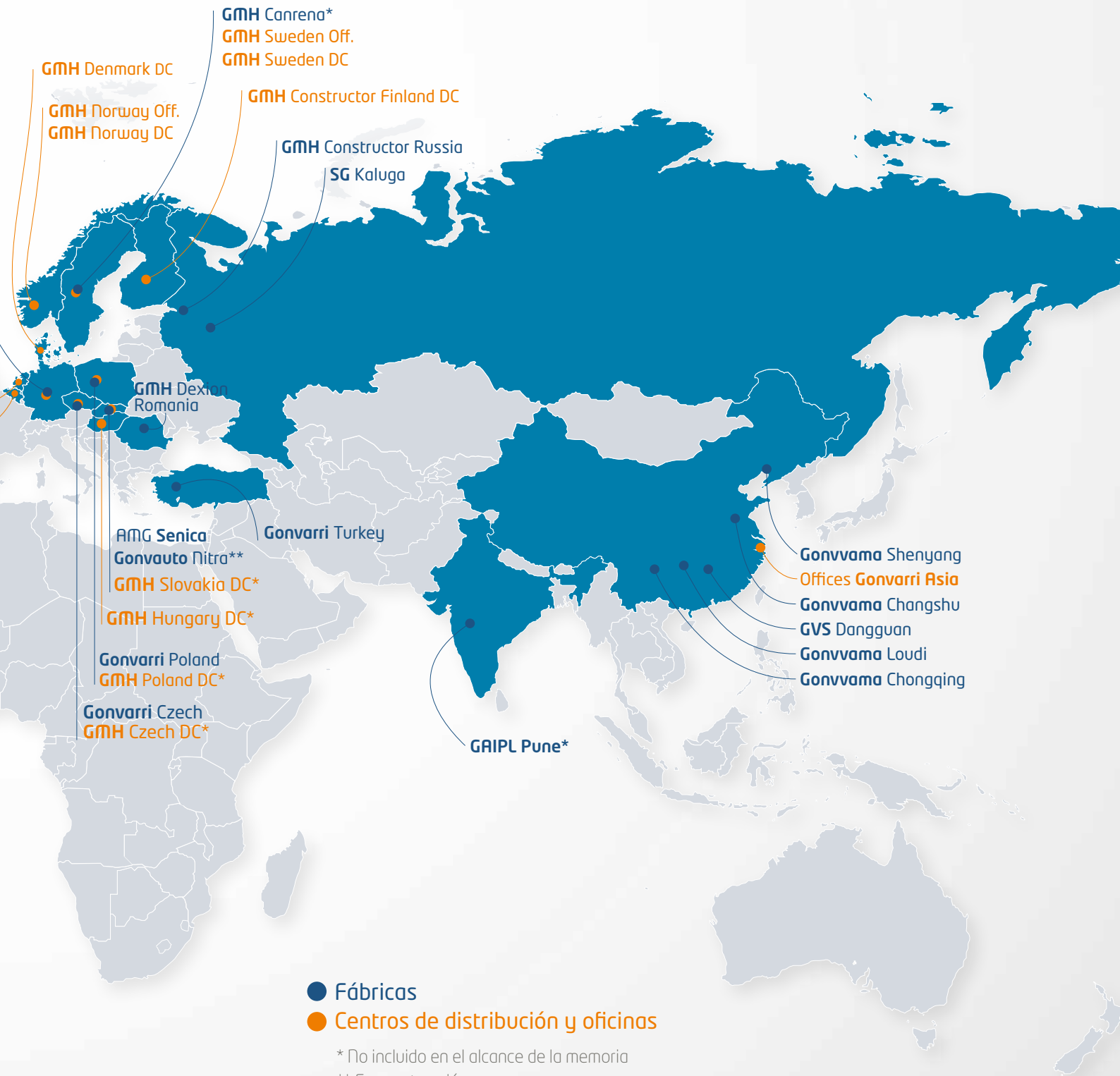


5.195
4.868
Profesionales propios

GLOBAL

PERÍMETRO DE LA MEMORIA





GMH Denmark DC

GMH Norway Off.
 GMH Norway DC

GMH Canrena*
 GMH Sweden Off.
 GMH Sweden DC

GMH Constructor Finland DC

GMH Constructor Russia
 SG Kaluga

GMH Dexia
 Romania

AMG Senica
 Gonvauto Nitra**
 GMH Slovakia DC*

GMH Hungary DC*

Gonvarri Poland
 GMH Poland DC*

Gonvarri Czech
 GMH Czech DC*

Gonvarri Turkey

GAIPL Pune*

Gonvama Shenyang
 Offices Gonvarri Asia
 Gonvama Changshu
 GVS Dangguan
 Gonvama Loudi
 Gonvama Chongqing

Principales hitos en 2018

102-2 y 102-6

La compañía está presente en 24 países, lo que nos permite dar cobertura a una parte significativa del mercado mundial en colaboración con nuestros clientes. Continuamos invirtiendo en los centros de servicio, con nuevas líneas de producción conforme se incrementa la demanda y en iniciativas internas para la compañía, que nos permiten mejorar nuestra posición en el mercado global. A continuación se resumen las principales actuaciones en el ejercicio 2018:

Enero

- Adquisición de **Suports Desarrollo y Soluciones**
- Finalización de la ampliación Fase III en **Gonvarri Czech**



Marzo

- Adecuación Reglamento General de **Protección de Datos** de la Unión Europea
- Arranque de las **nuevas líneas Blanking** y Slitting en **Steel&Alloy**



Mayo

- Inauguración de la fábrica de **Gonvama** en Shenyang
- Nueva **App** Gonvarri 4.0 Drive



Febrero

- Nueva página web de **Gonvarri Turquía**
- Convención Anual de **GMH**



Abril

- Gonvarri adquiere la mayoría en el accionariado de **Addimen**
- Gonvarri adquiere **Flinsa**
- Arranque de la Nueva "Tilting" en **Gonvauto Puebla**
- Nuevo **Código Ético**

Julio

- Gonvarri reconocida como Socio Prescriptor por la Red Española del **Pacto Mundial de la Naciones Unidas**
- **Gonvarri Tarragona** inicia la instalación de una nueva línea de corte



Septiembre

- **Road Steel** desarrolla dos proyectos con la financiación de FEDER
- **Gonvama Loudi** lleva a cabo su primer corte de prensa blanking



Noviembre

- **Gonvauto Navarra** adquiere una nueva línea de corte con prensa blanking
- Inicio de la construcción de **Gonvarri Nitro**



Diciembre

- Gonvarri adquiere **Canrena** (Suecia)
- Finalización de la línea blanking híbrida acero y aluminio en **Gonvarri South Carolina**



Octubre

- **Road Steel** completa con éxito el **Proyecto ABECATIM**

Agosto

- Fase 2: Nuevo centro de servicios. Corte blanking en **Gonvama Loudi**



Junio

Steel & Alloy UK celebra su 50 aniversario e inaugura su nueva planta en Popes Lane

La compañía inició su actividad en 1968, siendo adquirida por Gonvarri en 2012. El acto conmemorativo sirvió también para inaugurar oficialmente la nueva fábrica de S&A Popes Lane.

La celebración contó con más de 160 invitados, entre los que se encontraban diversas personalidades como el ministro de inversiones del Reino Unido, el teniente del alcalde del ayuntamiento de Sandwell; el CEO de la Organización para la Inver-

sión en Automoción y familiares del fundador de la compañía. Además de Jon Riberas, Presidente de Gonvarri y Mark Cooper, director de Steel & Alloy, entre otros directivos.

Los invitados disfrutaron de un recorrido en el que conocieron de primera mano la historia de Steel & Alloy, además de una experiencia de Videomapping para conocer la planta británica desde una visión tecnológica 4.0., entre otras actividades.

Principales marcas y productos

102-2

Gonvarri es una compañía con más de 60 años de historia que actualmente dispone de 44 fábricas operativas, 22 oficinas y centros de distribución, con presencia en 24 países.

Este crecimiento viene asociado al desarrollo de componentes metálicos para los sectores de automoción, seguridad vial, estructuras solares, soluciones de almacenaje e industria. Aunque el acero sigue siendo nuestra principal materia prima, el aluminio tiene cada vez un protagonismo más relevante.

Fruto de esta evolución nace Gonvarri Industries, una nueva marca que refleja lo que queremos ser, un líder global. Una marca que nos hace más conocidos, valorados y competitivos, siendo fiel reflejo de la realidad que vivimos.

Nos anticipamos al futuro, manteniendo la esencia de nuestro origen, con unos valores universales, "Honestidad, Humildad,



Gonvarri Industries

Tesón y Trabajo", que representan la grandeza de la compañía, su fuerza y el compromiso de sus trabajadores, conservando nuestra Misión, suministrando soluciones metálicas para un futuro más seguro y sostenible, adaptado a las necesidades de nuestros clientes.

Otras marcas corporativas



Steel & Alloy
Gonvarri Industries



Cepas
Gonvarri Industries

Con la adquisición del Grupo Constructor nace la nueva marca "Gonvarri Material Handling". Esta división comercializa sus productos en los distintos mercados con sus marcas comerciales:



Gonvarri
Material Handling



Marcas locales

Son las marcas de las fábricas donde la cercanía, el entorno geográfico y la conexión local prima ante todo.



Gonvarri
Burgos



Gonvauto
Barcelona

Marcas de proyectos

Marcas de proyectos relevantes desarrollados dentro de la compañía, ligadas a "Gonvarri Industries".



Marcas de negocio

Potenciamos la diversificación de negocio de la compañía manteniendo la unidad de la marca "Gonvarri Industries", afianzando nuestro liderazgo global. En este esquema, nuestros productos se comercializan con sus respectivas marcas de negocio.



Automoción

Línea de negocio líder en el suministro de acero plano, tubo y corte laser 3D a los principales Tier 1, OEMs de automoción y grandes estampadores.



Industria

Suministra acero plano, perfiles y tubo, para sectores muy diversos (electrodomésticos, construcción, bandejas portacables, mobiliario metálico, etc.), de alta calidad y acorde a las necesidades de nuestros clientes.



Seguridad Vial

Desarrolla la práctica totalidad de los sistemas de contención de vehículos para carreteras, así como de pantallas antirruído y recubrimientos fonoabsorbentes de túneles, a través de productos innovadores y patentados, que cumplen rigurosamente todas las normas de seguridad y calidad.



Energía

Solar Steel diseña y suministra estructuras solares innovadoras, fijas y móviles, con tecnología de comunicación inalámbrica y auto-alimentación, así como farolas y torres de electrificación.



Soluciones de Almacenaje

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



Mecano

Desarrolla sistemas portacables, blindobarras y perfiles, con sus accesorios, adecuados a las necesidades de los clientes, para sectores como el minero, petrolero y energético.

Drive y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Modelo de Gestión "Drive"

Drive es el Modelo de Gestión que impulsará a Gonvarri Industries a cumplir sus objetivos de rentabilidad y crecimiento. El modelo actual para el periodo 2016-2018, se apoya en las personas, en la eficiencia y en la mejora continua de los procesos, con un especial esfuerzo en materia de innovación, y siempre bajo el enfoque de la sostenibilidad.

Dentro de las novedades de comunicación y consulta desarrolladas en este ejercicio, destacamos las siguientes:



- La nueva App Gonvarri 4.0 Drive, disponible tanto para Android como para iOS, con numerosas funcionalidades y ventajas.
- La nueva Intranet corporativa 4.0., estructurada sobre los cuatro ejes del Modelo de Gestión Drive, que presenta un diseño renovado, más visual, corporativo e intuitivo, con una navegación más dinámica.

Integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Drive

Tras la aprobación el 25 de septiembre de 2015 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS); enfocados a erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos, nace una nueva agenda de progreso 2030, donde las empresas juegan un papel fundamental.

En Gonvarri consideramos que contribuir a estos objetivos, a través de una gestión responsable acorde a nuestros valores, es fundamental para dar respuesta a estos nuevos retos globales y, con ello, lograr un crecimiento sostenible a largo plazo.

Por ello, desde 2013 estamos adheridos al Pacto Mundial de Naciones Unidas y comprometidos al cumplimiento de sus 10 Principios Universales. Además, al ser el Pacto Mundial el organismo formal encargado del seguimiento y reporte de los ODS, nos ayuda a mejorar nuestra contribución.

El conjunto de los ODS muestra un amplio abanico de temas relevantes para Gonvarri. Esto nos permite integrar nuestros compromisos con los ODS a través del "Modelo de Gestión Drive" y contribuir a su consecución. A continuación resumimos los más importantes.



Personas

Proyecto:
Formación a nuevos empleados. Equipos de arranque. Desarrollo y estabilidad laboral.



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

Construir infraestructuras resistentes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

ODS 4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.



Personas



7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

Construir infraestructuras resistentes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

ODS 7.3. De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.



Eficiencia

Proyecto: **Eficiencia Energética**
Proyecto: **Innovación. Vehículos ligeros**



13 ACCIÓN POR EL CLIMA

Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.



Eficiencia



3 SALUD Y BIENESTAR

Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

ODS 3.6: Para 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico



Sostenibilidad



11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resistentes y sostenibles.



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Sostenibilidad

Proyecto: **Emotional Driving**
Proyecto: **Innovación: Seguridad Vial.**

Crecimiento rentable



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

Construir infraestructuras resistentes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

ODS 9.4 De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

Innovación

Proyecto: **Gonvarri 4.0**
Proyecto: **SPG**
Proyecto: **Procesos y productos**



Auditoría Interna & Cumplimiento

1 Emotional Driving y los ODS

En el mundo mueren más de 1.300.000 personas al año por accidentes de tráfico. El 20% son considerados accidentes laborales.

En Gonvarri, consideramos que esto nos afecta desde una doble vertiente:

- Por un lado, somos una empresa líder mundial en el sector auxiliar del automóvil y en la fabricación de sistemas de contención de vehículos para carreteras que contribuyen a minimizar el impacto de los accidentes de tráfico.

- Por otro, entre nuestro personal se producen más de 5 millones de desplazamientos al año, la mayor parte en coche.

Esto significa que como agentes implicados en el sector vial, nos sentimos responsables de reforzar, tanto en la compañía como en la sociedad, su seguridad y bienestar, muy especialmente con las víctimas de accidentes de tráfico.

Por ello, en 2014 nace el Programa "Emotional Driving" con el objetivo de hacer protagonistas y principales motores de los mensajes de seguridad vial a los propios conductores, apelando a sus creencias, valores y emociones para la conducción segura.



ODS 3.6



ODS 9.1.

Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos.



ODS 11.2.

Proporcionar acceso a sistemas de transporte seguro, asequible, accesible y sostenible para todos y mejorar la seguridad vial, para 2030.



ODS 17.17.

Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

En Gonvarri consideramos que este programa está directamente alineado con el ODS 3.6. "Reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo para 2020". Además, a través de nuestra actividad, también generamos impactos positivos en los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:

¿Cómo contribuimos a alcanzar estos objetivos?

El programa evoluciona permanentemente, alcanzando cada año a nuevos grupos de interés a través de distintas iniciativas y colaboraciones, lo que nos permiten mejorar nuestra contribución. En el capítulo de "Sostenibilidad" se amplía esta información.

KPI's de seguimiento

Los indicadores se agrupan en cuatro líneas principales: concienciación y formación, alianzas, innovación y desarrollo y retorno económico.

Concienciación y formación

Se estima a través de nuestra participación en jornadas, congresos, publicaciones, campañas, etc. donde impactamos y difundimos nuestro mensaje a un público diverso y numeroso.

KPI Incrementar el volumen de población concienciada en materia de seguridad vial en un 2% anual.

ODS RELACIONADOS



GRUPOS DE INTERÉS

- Niños y jóvenes
- Empleados
- Sociedad

RESULTADO En 2018 hemos impactado a más de 15 mil jóvenes en edad escolar en materia de Seguridad Vial a través de congresos y charlas informativas.

Innovación y desarrollo

Medir el impacto de nuestra actividad en la seguridad vial, a través del desarrollo de nuevos productos y patentes (vallas de seguridad vial, coches más seguros, etc.), que contribuyan a minimizar el impacto en caso de accidente.

KPI Colaborar y desarrollar nuevas alianzas en proyectos relacionados con la seguridad vial y nuevos stakeholders.

ODS RELACIONADOS



GRUPOS DE INTERÉS

- Conductores
- Sociedad

RESULTADO El equipo de ingeniería de Road Steel diseña productos innovadores en el área de vallas de carreteras como el diseño del proyecto ABECATIM, atenuador de impacto.

Alianzas

Refuerza nuestro mensaje a través de campañas y colaboraciones con Fundaciones, Organismos Públicos y ONG's, con las que sumar experiencias, y ampliar el ámbito y diversidad de stakeholders.

KPI Colaborar y desarrollar nuevas alianzas en proyectos relacionados con la seguridad vial y nuevos stakeholders.

ODS RELACIONADOS



GRUPOS DE INTERÉS

- Jóvenes
- Empleados y familias
- Personas con capacidades diferentes
- Sociedad

RESULTADO Implementamos el primer programa de seguridad vial con la Fundación Real Madrid para personas con capacidades diferentes.

Retorno económico

Para que el programa Emotional Driving sea sostenible y permanezca a lo largo del tiempo, es necesario disponer de información sobre la inversión realizada y la estimación de los "intangibles" beneficiados por el proceso, con el objetivo de obtener un retorno económico satisfactorio.

KPI Incrementar el impacto y alcanzar anualmente un retorno económico satisfactorio con el proyecto Emotional Driving.

ODS RELACIONADOS



GRUPOS DE INTERÉS

- Empresa
- Sociedad

RESULTADO Durante el 2018 se han hecho grandes acciones por difundir la seguridad vial a la sociedad, por eso, el retorno de la inversión es un 89% más que la inversión realizada.

2 Eficiencia Energética y los ODS

La mitigación del cambio climático es un reto clave del siglo XXI. Parte de su logro está supeditado a una adecuada transición energética, donde la eficiencia y el incremento de las energías renovables en el mix energético juegan un papel fundamental. Asimismo, la descarbonización del planeta sigue muy presente en la agenda mundial, con unas emisiones que se mantienen estables por tercer año consecutivo. Este estancamiento no es suficiente para cumplir los objetivos establecidos en el acuerdo de París y posteriores.

En este marco la eficiencia energética juega un papel fundamental por su importante contribución a reducir las emisiones, además del ahorro asociado a su uso responsable.

En sus fábricas, Gonvarri es intensiva en consumo energético, principalmente en aquellas fábricas con procesos de recubrimiento, como el galvanizado y cincado. Por ello, poder optimizar y mejorar productos y procesos a través de la eficiencia energética, es un aspecto muy relevante en la compañía.



En Gonvarri consideramos que este programa está directamente alineado con el ODS 7.3. "De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética". Además, a través de nuestra actividad, también generamos impactos positivos en los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:



ODS 12.2.

De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.



ODS 13.2.

Avanzar en las distintas iniciativas frente al cambio climático.

¿Cómo contribuimos a alcanzar estos objetivos?

La energía es un aspecto clave en nuestra actividad. Las medidas encaminadas a reducir estos consumos son altamente beneficiosas, además de reducir los costes y mejorar los procesos productivos, nos ayudan a reducir las emisiones de CO₂ y, con ello, contribuir a la lucha frente al cambio climático. Por ello, en 2015 nace el Proyecto **Pro-Efficiency**, a través del cual moni-

torizamos los consumos y disponemos de información real y segregada sobre los mismos. Esto nos permite detectar puntos de mejora en aquellos procesos menos eficientes e implantar medidas de eficiencia (MAEs) que reviertan y optimicen esta situación. Este proyecto se está implantando paulatinamente en todas nuestras fábricas.

KPI's de seguimiento

Medición

Monitorizar todas nuestras fábricas con la metodología Pro-Efficiency, con el objetivo de disponer de información sobre el 80% del consumo total de Gonvarri en el horizonte 2020.

KPI Incrementar la implantación de Pro-Efficiency en 3 nuevas fábricas/año

ODS RELACIONADOS



GRUPOS DE INTERÉS

- Medio ambiente y cambio climático
- Dirección

RESULTADO Implantado en Gonvarri Argentina, SG Kaluga y Gonvauto South Carolina.

Ahorro energético

Monitorizar periódicamente las MAEs implantadas y calcular los ahorros energéticos reales. Periodo 2016-2020.

KPI Alcanzar un ahorro energético de 12 GWh/año en el horizonte 2020

ODS RELACIONADOS



GRUPOS DE INTERÉS

- Medio ambiente y cambio climático.

RESULTADO En 2018 se implantaron 15 medidas, con las que se incrementó el ahorro energético en 3,12GWh/año. Total acumulado 10,86 GWh/año.

3 Innovación y los ODS

La seguridad vial es un aspecto fundamental para la sociedad en general. Solo en España, este verano se incrementaron en un 15 % el número de víctimas mortales por accidente de tráfico (Fuente: DGT). En este ámbito, destacamos por su especial vulnerabilidad los usuarios de vehículos de dos ruedas (bicicletas, motos y motocicletas, etc.), donde los accidentes se incrementaron un 12% entre 2016 y 2017. Entre las principales medidas encaminadas a reducir la siniestralidad y, en caso

de producirse, minimizar su impacto, los vehículos más seguros y los guardarraíles/vallas de protección, juegan un papel fundamental.

A través de nuestra actividad, la fabricación de estructuras de acero y aluminio para vehículos, así como el diseño y producción de vallas de protección en carreteras, contribuimos a reducir el número de víctimas o su gravedad tras un impacto.



En Gonvarri consideramos que muchas de nuestras iniciativas en diseño e innovación están directamente alineadas con el ODS 9.4. "De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas". Además, a través de nuestra actividad, también generamos impactos positivos en los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:

ODS 8.2.

Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

ODS 12.2.

De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

ODS 17.17.

Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

¿Cómo contribuimos a alcanzar estos objetivos?

La innovación es un pilar prioritario en nuestro Plan Estratégico 2019-2021 enfocado a mantener un crecimiento rentable y sostenible. Para ello, hemos definido un nuevo modelo de innovación, orientado a dar respuesta a los requisitos y necesidades de nuestros clientes en el corto, medio y largo plazo.

Nos adecuamos a los nuevos retos que impone el mercado en relación con la reducción de emisiones, el incremento de competitividad, la digitalización, el desarrollo de nuevas soluciones de movilidad sostenible y mejorar la protección en las carreteras.

KPI's de seguimiento

Innovación en producto y proceso

Encaminado a incrementar el número de proyectos enfocados a mejorar nuestros productos (nuevos materiales, diseños mejorados, etc.) y procesos (eficiencia, etc.).

KPI Desarrollar nuevas iniciativas en materia de innovación.

ODS RELACIONADOS



GRUPOS DE INTERÉS

- Sociedad
- Empleados
- Medio ambiente

RESULTADO Entre otras, destacamos las iniciativas de TrackSmarT, utillaje en tecnología SLM, alerta seguridad en carretillas o gestión de almacén digitalizado.

Ideas innovadoras

Encaminado a incrementar la participación de nuestros profesionales en talleres y grupos de trabajo que generen nuevas ideas que contribuyan a la mejora de nuestros procesos y productos.

KPI Incrementar anualmente la participación con nuevas ideas innovadoras.

ODS RELACIONADOS



GRUPOS DE INTERÉS

- Empleados
- Medio ambiente

RESULTADO En 2018 se registraron 5.081 Ideas de mejora, parte de las cuales fueron la base de Iniciativas innovadoras.

4 Educación y los ODS

Según la OIT se estima la creación de más de 600 millones de nuevos empleos en el horizonte 2030, siguiendo el ritmo de crecimiento de la población mundial en edad de trabajar. Esto representa alrededor de 40 millones de empleos al año. Por ello, necesitamos mejorar las condiciones de los 780 millones de hombres y mujeres que trabajan pero no ganan lo suficiente para superar el umbral de la pobreza de 2 dólares al día.

Además, más del 60% de la población empleada en el mundo tiene un "empleo informal". Este empleo vulnerable sigue siendo generalizado, persistiendo las desigualdades y el descontento social.

Esto hace necesario un cambio global que avance hacia el empleo formal, diverso, seguro y estable, que cumpla con los derechos humanos y laborales, mejorando la educación, reduciendo las brechas salariales y las desigualdades, allanando el camino hacia una sociedad más justa e igualitaria.

En este entorno, Gonvarri como compañía global con presencia en 24 países y más de 4500 empleos directos, contribuye a mejorar este entorno a través de un empleo de calidad, estable y duradero, que nos permita crear riqueza local en las comunidades en las que operamos.



En Gonvarri consideramos que nuestras iniciativas para la contratación y formación de equipos están directamente alineadas con el ODS 4.4. "De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento".

Además, a través de nuestra actividad, también generamos impactos positivos en los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:

ODS 8.5.

De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

ODS 10.3.

Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

¿Cómo contribuimos a alcanzar estos objetivos?

En Gonvarri fomentamos el empleo local y proporcionamos los mecanismos de formación y supervisión que permitan a nuestros empleados trabajar en un entorno seguro y diverso.

KPI's de seguimiento

Empleo local

Encaminado a crear riqueza local en los países en los que operamos, a través de la contratación local estable, el pago de salarios dignos, con horarios y jornadas laborales legales

KPI Mantener la media de empleo local >80%

ODS RELACIONADOS



GRUPOS DE INTERÉS

- Sociedad
- Empleados

RESULTADO En 2018 el empleo local alcanzó el 96%.

Horas formación

La cualificación y formación de nuestros profesionales contribuye a su desarrollo profesional y promoción, mejorando así sus opciones de futuro

KPI Incrementar las horas de formación.

ODS RELACIONADOS



GRUPOS DE INTERÉS

- Sociedad
- Empleados

RESULTADO En 2018 se superaron las 200.000 horas de formación, en torno al 30% más que en 2017.

Análisis de materialidad

Identificación y comunicación con los grupos de interés

102-40, 102-42 y 102-43

En Gonvarri Industries pensamos que cuidar y mejorar las relaciones que mantenemos con los grupos de interés es un aspecto clave para la mejora de nuestro desempeño. En este ámbito, consideramos a todo colectivo que podría ejercer una influencia sustancial, y que está, o

puede estar, afectado por nuestra actividad.

Desde 2013 hemos actualizado nuestros grupos de interés para mejorar su cobertura y comunicación, disponer de un mayor conocimiento sobre sus expectativas y orientar el contenido de la Memoria a

sus principales requisitos en los ámbitos económico, social y ambiental.

Disponemos de distintos canales de comunicación específicos para cada uno de los grupos de interés identificados, tal y como se resume a continuación:





Resultados 2018	Twitter	YouTube	LinkedIn	TOTAL
Followers	1.897	186	9.629	11.712
Total contenidos publicados en 2018	237	21	67	325
Visitas a nuestros perfiles / impresiones	8.434	1.342	306.869	316.645

Tenemos cada vez mayor presencia en redes sociales, lo que permite incrementar nuestros canales de comunicación hacia un público receptor más amplio.

En 2018, la actividad en redes sociales estuvo muy centrada en la difusión de campañas relacionadas con la seguridad en la conducción, con contenidos que

permiten medir el impacto positivo de los mensajes. Esto se ve reforzado a través de nuestra web Emotional Driving.

Estudio de materialidad

102-44, 102-46, 102-47, 102-49, 103-1, 103-2 y 103-3

Durante los últimos años hemos reforzado el análisis de materialidad, con el fin de detectar y actualizar los temas relevantes en materia de sostenibilidad.

Para la "Identificación de temas materiales" consideramos, por un lado, los asuntos que afectan a nuestro entorno (tendencias actuales, asuntos tratados por competidores y analistas), y por otro, las políticas y programas desarrollados por Gonvarri, así como nuestra aparición en los medios de comunicación. Esto nos

permitió agrupar la información en 19 temas.

A continuación, ponderamos estos 19 temas para identificar los más relevantes para nuestros grupos de interés desde la perspectiva interna y externa.

Para ello, hemos realizado una amplia consulta a nuestros principales grupos de interés en la que se incluye: dirección, empleados, proveedores y clientes.

La encuesta se realizó a través de una

herramienta tecnológica de análisis de datos e información, donde se valora la importancia y percepción de los temas identificados.

Esta perspectiva es fundamental para que el análisis de materialidad refleje de forma global, integral y coherente la situación de la compañía y para que se identifiquen los temas relevantes, no solo a nivel corporativo, sino para cada país en el que tenemos presencia y vincularlos a nuestra estrategia corporativa.

Cobertura externa e interna

102-46

Externo



Interno



La participación media de cada grupo de interés se resume a continuación



No se han producido cambios relevantes respecto al ejercicio anterior. Los cambios menores, están indicados en sus apartados correspondientes (1.02-49). No se ha producido reexpresión de la información respecto al ejercicio anterior (1.02-48).

Tras este análisis, ponderación y revisión, se definieron un total global de 9 asuntos materiales para todos los grupos de interés. En la tabla se resumen estos asuntos y los capítulos en los que se desarrollan:

Aspectos materiales globales en Gonvarri Industries	Información de referencia
1 Rentabilidad financiera sostenible	Drive: crecimiento rentable
2 Control de riesgos	Drive: crecimiento rentable
3 Protección de datos	Drive: crecimiento rentable
4 Compliance	Drive: Auditoría Interna & Cumplimiento
5 Relación con cliente	Drive: eficiencia
6 Innovación	Drive: innovación
7 Seguridad y salud	Drive: eficiencia
8 Gestión de impactos ambientales	Drive: eficiencia
9 Fomento de la Economía Circular	Drive: eficiencia

A continuación se resumen los asuntos materiales, no cubiertos globalmente, en los grupos de interés internos y externos:

Asunto: Grupos de interés internos	Información de referencia
Talento	Drive: personas

Asunto: Grupos de interés externos	Información de referencia
Homologación proveedores	Drive: crecimiento rentable
Cambio climático	Drive: sostenibilidad

Respecto a estos aspectos, se reportará información adicional en los capítulos correspondientes.

Indicar que dada la poca variación anual en los temas materiales, a partir del presente ejercicio el estudio de materialidad se realizará con carácter bienal y se repetirá en el ejercicio 2020.

Gobierno

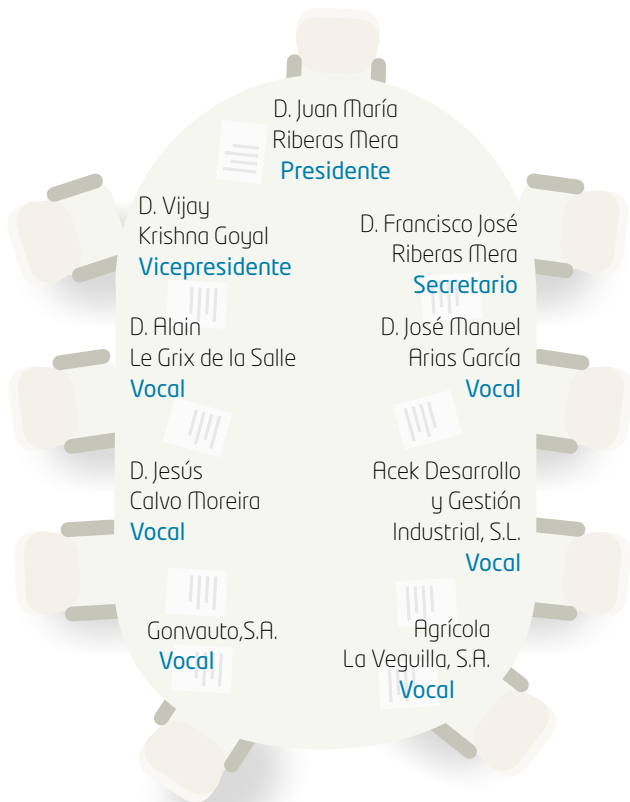
Estructura de gobierno

102-18

Los órganos rectores de la sociedad son la Junta General de Socios y el Consejo de Administración, máximo órgano de gobierno, supervisión, decisión y control de Gonvarri.

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

A fecha 31 de diciembre de 2018, el Consejo de Administración de la Sociedad está formado por:



La sociedad, ACEK DESARROLLO Y GESTIÓN INDUSTRIAL, S.L. representada por Don Juan María Riberas Mera a fecha 31 de diciembre de 2018 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.

Gonvarri es una compañía no cotizada, cuyos miembros del Consejo de Administración representan al total de los socios y, por lo tanto, no existe imperativo legal de contar con representantes de otros grupos de interés, ni tener en consideración otros aspectos relativos a diversidad, minorías, etc. (102-22 y 102-24). El Presidente ocupa un cargo ejecutivo (102-23).

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. En este

ejercicio, no ha habido cambios en los miembros o en las prácticas organizativas (102-28).

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 (102-19).

Las competencias para el nombramiento de Consejeros corresponde exclusivamente a la Junta General, que representa los intereses de todos los socios de la compañía (102-24). 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 socio no podrá ejercer el derecho de voto correspondiente a sus participaciones cuando se encuentre en alguno de los casos de conflicto de intereses establecidos en el artículo 190 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (102-25).

Respecto a los mecanismos de información y consulta (102-21), se realizan a través de las distintas direcciones que actúan como vehículo entre el Consejo de Administración y los diferentes grupos de interés. Además, el Director General mantiene reuniones bianuales con todo el personal corporativo donde se resumen los aspectos relevantes relacionados con la gestión y situación de la compañía y reciben por parte de los profesionales el feedback sobre estas cuestiones y sobre aquellos aspectos que resulten de interés, con todos los empleados de Madrid y atiende a sus consultas de forma directa.

Responsabilidades, funciones, comunicación y conocimiento del órgano superior de gobierno relacionados con la sostenibilidad

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 adecúa a las necesidades locales de cada país, a las condiciones actuales del mercado y a las demandas de nuestros grupos de interés.

El Consejo de Administración es responsable de la aprobación y el cumplimiento del Código Ético, la Política de Sostenibilidad, así como las políticas de compliance. Además puede apoderar expresamente a empleados de la compañía para acometer aspectos puntuales en aquellas operaciones previamente aprobadas por este órgano. (102-20 y 102-26)



En particular en 2018 se aprobaron las siguientes políticas corporativas: Política de Gestión de Riesgos, Política de Sanciones Comerciales, Política para el intercambio de la información con la competencia, Política gestión de riesgos fiscales, Reglamento del Canal Ético y Política de Gestión de Conflicto de Interés.

Los responsables de las distintas direcciones mantienen una comunicación permanente y fluida con el Director General de la compañía. Cualquier inquietud importante es transmitida por los responsables de las distintas áreas de forma inmediata al Director General, que en caso necesario transmitirá al Consejo de Administración. (102-33)

La compañía participa e integra sus responsabilidades económicas, sociales y ambientales en las distintas Direcciones, cuyos máximos responsables elevan cualesquiera decisiones a tomar al Director General y, si procede, al Consejo de Administración. Además, están permanentemente informados de las cuestiones económicas, sociales y ambientales, a través de los distintos mecanismos internos de comunicación, como por ejemplo, las reuniones periódicas con los directores de las distintas áreas, las reuniones bianuales del Director General con el personal, la elaboración y aprobación de la Memoria de Sostenibilidad y los distintos mecanismos de comunicación como la intranet Leading the Change (102-27).

Respecto a la Memoria de Sostenibilidad, esta se coordina a través de la Dirección Corporativa de Comunicación, Marketing y Sostenibilidad. Anualmente realiza un estudio de materialidad en el que se recogen los aspectos clave para sus grupos de interés y se desarrollan a lo largo de la Memoria. Su función es transversal dentro de la organización, por lo que da cobertura a las distintas sociedades del Grupo (102-32).

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

Funciones del órgano superior de gobierno en la gestión del riesgo

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

Todas estas actuaciones y los posibles riesgos derivados de las mismas son analizados de forma continuada por la dirección y los equipos de Gonvarri, lo que permite detectar los riesgos e implantar las medidas correctoras necesarias de forma rápida y ágil. En el apartado de Gestión de Riesgos se describe la metodología de identificación y gestión de riesgos (102-29, 102-30 y 102-31).

Naturaleza y número de temas planteados en el Consejo de Administración

102-34

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

Los administradores convocarán así mismo la Junta General siempre que lo consideren necesario o conveniente y, en todo caso, cuando lo soliciten uno o varios socios que representen, al menos, el cinco por ciento del capital social. Cuando la Administración y representación de la Sociedad se encomiende a un Consejo de Administración se seguirán las pautas establecidas al efecto.

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

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

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

Retribución del Consejo de Administración

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

En el caso de que el Órgano de Administración revista la forma de Consejo de Administración, éste determinará el importe que ha de percibir cada uno de los miembros, en función de su dedicación a la administración de la Sociedad. Si el Órgano de Administración reviste otra forma, corresponderá a la Junta General decidir si, en función de dichos parámetros, la remuneración de cada administrador será la misma o variará (102-35).

Para el cálculo de la remuneración no se considera, ni consulta a los grupos de interés (102-36 y 102-37).





Gonvarri
Industries

Memoria de
Sostenibilidad
2018

I	Contenidos Generales	
II	Drive. Modelo de Gestión	
	Crecimiento Rentable	34
	Personas	46
	Eficiencia	60
	Sostenibilidad	76
	Innovación	96
	Modelo de Cumplimiento	102
III	Anexos	104

Crecimiento Rentable



Contexto Actual

Asistimos a un notable crecimiento de la economía China en los últimos 20 años, con unas expectativas de consumo per cápita a nivel de los países más desarrollados. Esto trajo consigo importantes inversiones encaminadas a incrementar la capacidad de fabricación de acero más allá del consumo real, lo que produjo desajustes entre la oferta y la demanda, que dieron como resultado un ciclo prolongado de precios bajos en el acero.

A mediados de 2016 este ciclo se interrumpió fruto de dos acciones paralelas: las medidas de recorte en capacidad productiva por parte de las autoridades Chinas; y el conjunto de medidas proteccionistas desarrolladas por gran parte de los perímetros de consumidores e importadores, como por ejemplo: Estados Unidos, México y la Unión Europea.

En 2018 se sumaron a estas medidas las derivadas de la Sección 232 impuesta por EEUU y, como consecuencia, la reacción gene-

ralizada a las mismas. Por todo ello, el mercado mostró un comportamiento mixto en lo que se refiere a los precios del acero con alguna corrección respecto a la fuerte subida en 2017, amortiguada por un incremento de nivel en las medidas proteccionistas.

El ejercicio se caracterizó por el aumento de las tensiones comerciales a nivel global, asociada a una componente de incertidumbre muy fuerte. Con todo lo anterior, el ejercicio presentó una notable estabilidad en los precios de las materias primas (mineral de hierro, coque y chatarra).

Esto supuso una recuperación importante de las cuentas de la siderurgia en general y, muy en particular, de las siderúrgicas europeas, lo que permitió crear expectativas con una mayor apuesta en I+D y el consecuente avance en el desarrollo de nuevos aceros que contribuyan a superar los retos futuros, principalmente relacionados con el sector automóvil.



Sector automoción

La fabricación mundial de automóviles se ha recuperado de la crisis que tuvo en 2009, y se estima que en 2021 la producción global debería alcanzar los 104 millones de vehículos frente a los 57,5 millones en 2009.

El automóvil del futuro será eléctrico, autónomo, compartido, conectado y se actualizará cada año. Reducirá sus emisiones y ruidos porque será eléctrico, ocupará menos espacio, será más accesible ya que los usuarios no necesitarán licencia y no requerirá su compra, sino que se pagará por uso.

En un automóvil, como media, el 75% proviene de la industria de componentes. En este campo, en los últimos años estamos asistiendo a la llegada de una nueva generación de materiales, como el aluminio y el acero de alta resistencia, que permitirán producir vehículos más ligeros y seguros, cumpliendo con las demandas regulatorias más exigentes.

Actualmente se producen en torno a 3.000 modelos diferentes

en más de 700 fábricas, donde en 2017 las ventas de vehículos eléctricos supusieron 1,1 millones.

Sin embargo, las baterías están reduciendo sus costes, incrementando su autonomía y buscando nuevos materiales. Se estima que el vehículo eléctrico alcanzará en 2030 los 30 millones de ventas y en 2040 supondrán el 55% de todas las ventas de vehículos, donde China liderará el mercado aglutinando casi el 50% de estas ventas.

Es la electrificación del vehículo el principal hito que marcará la diferencia en los próximos años, aglutinando las principales inversiones en el sector, que se comercializarán conjuntamente con los vehículos de combustión.

Además, el sector del automóvil ha apostado firmemente por la revolución digital "Industria 4.0", y la mitad de las compañías en el mundo están realizando fuertes inversiones en la renovación de sus plantas industriales.

Nuestro crecimiento

Desde su inicio, Gonvarri ha experimentado un notable crecimiento diversificándose a nivel mundial, estando presente en 24 países con un total de 44 fábricas en operación, 22 centros de distribución y/o oficinas y 1 fábrica en construcción.

En 2018 hemos incrementado nuestra capacidad de producción, tanto en cantidad de producto terminado, como en nuevos productos, a través de inversiones en diferentes plantas del grupo.

Ampliaciones ejecutadas en 2018

- **Gonvarri Czech:** finalizó la ampliación (Fase III) con 10 nuevas máquinas, alcanzando un total de 20 máquinas. Inicio su producción en enero.
- **Gonvauto Puebla:** finalizó la ampliación (Puebla II) con una nueva máquina "Tilting", que inicio su producción en abril.
- **Gonvama Loudi:** finalizó la Fase II con una nueva línea de corte blanking, que inicio su producción en el tercer trimestre del año.
- **Gonvauto South Carolina:** amplió su superficie e instaló una nueva línea de blanking, híbrida de acero y aluminio, que inicio su producción en diciembre.

Ampliaciones previstas en 2019

- **Gonvarri Czech:** ejecutará una nueva ampliación (Fase IV) con el traslado de 2 máquinas de corte láser 3D y la compra de 4 nuevas máquinas. Previsión de arranque en enero.
- **Gonvauto Navarra:** adquirirá una nueva línea de blanking para hot-stamping. Previsión de arranque en febrero.
- **Gonvarri Polonia:** ampliará su nave de producto terminado para el primer trimestre del año.
- **Gonvarri Valencia:** adquirirá una nueva línea de blanking para hot-stamping. Arranque previsto en marzo.
- **Gonvama Changshu:** ampliará su capacidad con una nueva línea de corte blanking híbrida (acero y aluminio). Previsión de arranque en el primer trimestre.
- **Gonvama Shenyang:** ampliará con una nueva línea de corte blanking para hot-stamping. Previsión de arranque julio.
- **Gonvarri Tarragona:** adquirirá una nueva línea de corte transversal de alto espesor, hasta 25mm. Arranque previsto en septiembre.
- **AMG Senica:** ampliará las naves de producto terminado y materia prima, además de una nueva línea de blanking para hot-stamping. Previsión de arranque a final de ejercicio.

Además de todas estas ampliaciones y mejoras, seguimos reforzando nuestra posición en distintos países, diversificando nuestro producto en nuevos mercados con nuevas fábricas y adquisiciones. En este ámbito destacamos las siguientes nuevas instalaciones (102-49):

Destacar que en 2017 se inició la adquisición del Grupo Constructor que se cerró definitivamente a principios de 2018. El grupo opera bajo la marca "Gonvarri Material Handling", siendo uno de los principales proveedores europeos de ingeniería y fabricación de soluciones de almacenamiento.

Además, este ejercicio inauguramos una nueva planta de auto en Reino Unido "Steel&Alloy Popes Lane", adquirimos una empresa de fabricación aditiva en Bilbao "Addimen" y una nueva fábrica en Canrena (Suecia), que se integrará en Gonvarri Material Handling. Además, en Eslovaquia estamos construyendo una nueva fábrica, en Nitra, para la división de Central Europe.

A continuación se muestran las nuevas instalaciones.



Gonvauto Nitra (Eslovaquia)

La fábrica en construcción de Gonvauto Nitra es una inversión conjunta entre ArcelorMittal y Gonvarri. Esta prevista su puesta en marcha a finales de 2019.

Ubicada en la región de Lužianka (Nitra) y con una superficie en torno a 11.000 m², contará con una línea blanking híbrida para procesar aluminio y acero y dará cobertura a clientes como Jaguar Land Rover. Su plantilla se estima cercana a los 30 empleados.



Laser Automotive Zaragoza

Inicio su actividad en agosto de 2018 para dar servicio de corte láser 3D a actividades de estampación en frío y estampación en caliente de componentes auto. Actualmente dispone de una superficie productiva de 5.000 m² con 3 unidades de corte láser totalmente idénticas, lo que nos permite una capacidad productiva de 16.875 h/año, para atender las demandas de nuestros clientes en calidad y plazo.

El presupuesto de CAPEX para el 2019 permitirá ampliar esta capacidad a 39.375 h/año, con la adquisición de 4 unidades más.



Steel&Alloy Popes Lane (Reino Unido)

A principios de 2018 entró en operación la nueva fábrica de Steel & Alloy Popes Lane. Cuenta con 9.575 m² construidos y posibilidad de expansión hasta 24.650 m² en un terreno de 47.000 m². Dispone de 4 naves distribuidas entre: almacén de bobinas; prensa para corte de piezas de estampación en caliente, con una producción de hasta 45.000 t/año; línea longitudinal con línea de manutención para flejado y apilado de flejes cortados, con una producción hasta 110.000 t/año y nave de producto terminado.



Addimen (España)

Compañía fundada en 2014. El 67% de sus acciones fueron adquiridas por Gonvarri Industries. Centra su actividad en el diseño y producción de piezas metálicas mediante fabricación aditiva.

La fabricación utiliza como material base polvos metálicos (Acero inoxidable AISI-316L, Acero martensítico 1.2709, Aluminio AISI10Mg y Titanio) atomizados por gas y ofrece la posibilidad de producir piezas con geometrías complejas, tanto para el prototipaje, como para la fabricación de series cortas.

Esta tecnología proporciona un proceso de fabricación rápido, libertad de diseño, reducción del consumo de materia prima y energía, agilidad en el desarrollo y entrega del producto, personalización de las piezas sin incremento de coste y reducción de inventario físico gracias a la producción bajo demanda.



GMH Canrena (Suecia)

En diciembre de 2018 Gonvarri adquirió Canrena Systems AB, compañía sueca dedicada a la fabricación de componentes y elementos accesorios a soluciones de almacenaje, que se incorpora a la división de Gonvarri Material Handling.

Canrena cuenta actualmente con dos plantas de producción en Suecia (Karlskoga y Fellingsbro) y plantilla de 33 empleados. Ofrece una amplia gama de productos de alta calidad tales como Unidades de Extracción, Entresuelos y Cantilever, entre otros accesorios de almacenaje.

Balance

201-1

En 2018, Gonvarri Industries concluyó un ejercicio complicado debido principalmente a la incertidumbre en el mercado del automóvil durante el segundo semestre, motivada por los cambios regulatorios, la caída de los precios del acero en los últimos meses del ejercicio y la inestabilidad política en muchas de las regiones donde estamos presentes.

A pesar de esta inestabilidad en el mercado, Gonvarri ha cumplido el presupuesto marcado para el ejercicio 2018, situado en un EBITDA de 209,5 millones de euros. La división Western Europe superó el presupuesto fijado, siendo la división que mayor aportación a resultados tiene, con España en primer lugar. Por el contrario, ha habido algunos países dentro del negocio de estructuras metálicas, en los que las previsiones de resultado operativo no han llegado a cumplirse y entre ellos cabe mencionar a EE.UU., México y Colombia, estando por debajo de Budget debido a los cambios regulatorios y la bajada de la inversión pública en este sector, que motivó la pérdida de varios proyectos.

El mundo del automóvil, que continúa siendo el principal cliente en muchas plantas y el referente a nivel mundial del Grupo, se ha mantenido en un nivel parecido al de 2017, con una ligera bajada. Aunque en el primer semestre de 2018 las expectativas sobre la producción mundial de auto eran optimistas, en segundo semestre de año se produjo una caída, que afectó a Europa principalmente. Las políticas en contra de los motores de tecnología diésel ha tenido un notable impacto, puesto que el cambio y sustitución de esta tecnología no acontece de manera inmediata.

En este entorno, Gonvarri Industries afianzó y consolidó sus relaciones con los grandes productores de auto, consiguiendo aumentar el volumen de toneladas vendidas en un 6,26% respecto al ejercicio anterior. Además continuamos incrementando nuestra actividad con tratamiento de materiales más complejos, como es el caso del aluminio.

Asimismo, iniciamos la construcción de una nueva fábrica en Nitra (Eslovaquia), en Joint Venture con el Grupo Arcelor. Adicionalmente ampliamos y/o estamos en proceso de ampliación en nuestras fábricas de EE.UU. y República Checa, entre otras.

En el capítulo de crecimiento inorgánico, cabe destacar las adquisiciones realizadas durante el ejercicio 2018:

Gonvarri Material Handling (Constructor)

Como parte de nuestra estrategia de diversificación, en enero de 2018 adquirimos el Grupo Constructor, que constituye la nueva división de Gonvarri Material Handling enfocada al diseño y producción de soluciones para almacenaje industrial.

Este ejercicio avanzamos de forma satisfactoria en su integración en el Grupo, completando un año en línea con las expectativas de crecimiento del negocio y focalizando los esfuerzos en la excelencia a nivel operativo. Finalmente, hemos alcanzado una importante consolidación de esta división, recuperando la confianza en países clave como Alemania, principal mercado de la UE y centro de producción del Grupo, o Reino Unido, con un entorno macroeconómico adverso.

Flejes Industriales, S.A. (Flinsa)

De acuerdo al Plan Estratégico 2016-2018 y con el objetivo de diversificación, en 2018 se completó la adquisición de la empresa española Flejes Industriales S.A. (FLINSA), cuya actividad es la fabricación de tubos de alta precisión, en acero al carbono e inoxidable, con una planta de producción en Ibi (Alicante, España).

Flinsa exporta al mercado del automóvil principalmente en Europa, Norte de África y Estados Unidos. Con esta adquisición, complementa la actividad de fabricación de tubos de acero que se desarrolla en Gonvauto Asturias.

Addimen

En marzo de 2018 se adquirió una mayoría en el accionariado de Addimen, empresa de fabricación aditiva en metal.

Addimen está ubicada en Bizkaia y desarrolla actividades de ingeniería, rediseño y fabricación mediante la tecnología DMLS (Direct Metal Laser Sintering), dando servicio a diversos sectores como energía, automoción o herramientas. Esta inversión muestra la importancia de la innovación y la incorporación de nuevas tecnologías en la cadena de valor, contribuyendo a mantener la actual posición de liderazgo en la transformación de materiales metálicos.

A cierre de ejercicio alcanzamos un EBITDA de 209.534 miles de euros, con un resultado consolidado de 105.488 miles de euros, lo que supone mantener los niveles de EBITDA y resultados del ejercicio 2017, a pesar del frenazo experimentado por el mercado auto en el segundo semestre.

Aunque el resultado es desigual en las distintas regiones; destacan de forma positiva con un incremento del 67% (3M€) en NAFTA, un 42% (5M€) en LATAM y un 1% (1M€) en Western y Central Europe.

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

Valor Económico Creado		miles de €
Cifra de negocios		3.575.180
Ingresos financieros		3.335
Otros ingresos		38.851
Total VEC		3.617.366

Valor Económico Distribuido		miles de €
Costes operativos		3.216.691
CAPEX		251.198
Pago proveedores de capital		47.086
Impuestos		69.366
Personal		156.634
Inversiones en la Comunidad		1.763
Total VED		3.742.738

Valor Económico Retenido		miles de €
Total		-125.372

Los municipios o regiones en los que Gonvarri tiene presencia percibieron un total de 69.366 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.

País	Impuestos (miles de euros)
Alemania	2.000
Argentina	1.527
Brasil	4.377
China	892
Colombia	-729
España	40.801
Estados Unidos	-204
México	5.468
Noruega	7.179
Polonia	254
Portugal	4.084
Reino Unido	879
Rep. Checa	299
Rusia	951
Turquía	1.261
Otros	326
TOTAL	69.366

Por otro lado, la compañía ha recibido ayudas económicas y subvenciones equivalentes a un importe de 165.081 euros destinada a financiar proyectos de I+D (201-4).

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

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

En 2018 los proyectos desarrollados y financiados en Gonvarri, no han incluido ninguna cláusula o compromiso en materia de derechos humanos y prácticas anticorrupción (412-3).

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

Inversiones

El ejercicio 2018 presenta un beneficio neto de 98.113 miles de euros y un CAPEX ejecutado en el ejercicio de 251.198 miles de euros.

En este ámbito, destacan principalmente las inversiones en Nitro, Gonvarri Material Handling y Flinsa con un total de 158.000 miles de euros invertidos.

Western Europe	Metal Structures	Iberia Gonvauto	Asia	Europa Central	NAFTA	Gonvarri Corporate	LATAM	Nuevos proyectos
23.915	6.459	9.224	12.073	25.545	13.282	1.138	1.277	158.286

Principales efectos, riesgos y oportunidades

102-15

Gonvarri, se encuentra sometido a diversos riesgos inherentes a su actividad derivados de las obligaciones culturales y legales en los países en los que opera.

Para gestionar estos riesgos, en 2016 se creó formalmente el área de "Auditoría Interna" y se desarrolló el nuevo "Modelo de cumplimiento", con el objetivo de mejorar los mecanismos de seguimiento, medición y control.

Tras un diagnóstico de situación en 2017 se inició su diseño. Se identificaron y valo-

raron los riesgos relacionados con nuestra actividad, se definieron los controles requeridos para su mitigación y los mecanismos de supervisión y mejora continua. Dichos controles son de diversa naturaleza, y se encuentran contenidos en la normativa interna del Grupo.

En este ámbito destaca la "Política corporativa de control y gestión de riesgos" con el objetivo de establecer unos principios básicos, así como un marco de control interno y de gestión de riesgos de toda

naturaleza, a los que se enfrenta el Grupo Gonvarri.

Este sistema de gestión permite asegurar razonablemente que todos los riesgos significativos: estratégicos, operacionales, financieros, y de cumplimiento; sean prevenidos, identificados, evaluados, y sometidos a un seguimiento continuo.

A continuación, se resumen los principales riesgos:

Riesgos estratégicos y del entorno

RIESGOS

Derivado de posibles cambios en las líneas estratégicas de la compañía o de la situación del país (cambios políticos, regulatorios, depreciación de la moneda, restricciones al comercio, etc.).

MITIGACIÓN

- Análisis de riesgo país. Aplicación de la "Metodología de análisis de viabilidad y desarrollo" y Due Diligences externas.
- Pólizas de seguro con compañías de primer rango.
- Presencia global.

OPORTUNIDADES

Importante impacto económico local a través de generación de nuevas oportunidades de negocio (proveedores locales y servicios), nuevos puestos de trabajo, recursos económicos para administraciones públicas (impuestos), etc.

Riesgos ambientales y frente al cambio climático

RIESGOS

El cambio climático es uno de los mayores desafíos a los que nos enfrentamos y el gran reto ambiental que tendrá que abordar la Humanidad en el siglo XXI. Por ello, crece la necesidad de establecer estrategias y objetivos que contribuyan a frenar el calentamiento global.

MITIGACIÓN

- Sistemas de Gestión Ambiental ISO 14001 e Índice de Comportamiento Ambiental (ICA).
- Principio de precaución y mejora continua a través del Código Ético y de Conducta, la Política Integrada y la Política de Sostenibilidad (102-11).
- Adecuación a los nuevos requisitos regulatorios en materia de emisiones y colaboración con clientes.
- Eficiencia energética e innovación.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible y Economía Circular.

OPORTUNIDADES

Establecemos mecanismos de control y mejora, contribuyendo a la mitigación del Cambio Climático, la Economía Circular y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Nos adaptamos a los nuevos requisitos ambientales, con productos para auto más seguros y más ligeros, estructuras solares modernas e innovadoras, etc.

Riesgos Financieros

RIESGOS

Riesgos de mercado: derivado del tipo de cambio y tipo de interés.

Riesgo de crédito: derivado del efectivo y equivalentes al efectivo, de instrumentos financieros derivados, depósitos y cuentas a cobrar.

Riesgo de liquidez: derivado del mantenimiento de efectivo y valores negociables suficientes, disponibilidad de financiación y capacidad para liquidar posiciones de mercado.

MITIGACIÓN

- Simulación de escenarios considerando la refinanciación, renovación de las posiciones actuales, financiación alternativa y cobertura.
- Uso de coberturas en las operaciones de compra/venta para evitar fluctuaciones de los tipos de cambio tomando como referencia la divisa Dólar.
- Política de liquidez y límites de crédito revisada de forma periódica por el Consejo de Administración.
- Flexibilidad en la financiación y el seguimiento de las previsiones de la reserva de liquidez.
- Seguros para el cobro a clientes considerados de riesgo de impago.

OPORTUNIDADES

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

Riesgos en seguridad y salud

RIESGOS

Riesgos derivados de comportamientos inadecuados o fallos en los mecanismos de protección y seguridad, que pueden desencadenar accidentes laborales, incluso la muerte.

MITIGACIÓN

- Política Integrada, requisitos y obligaciones establecidos en el sistema de gestión OHSAS 18001.
- Comunicación, formación y concienciación.
- Planes y programas encaminados a mejorar la seguridad.
- Alta implicación de la dirección y de los empleados. Medidas de seguimiento y control.
- Inversión e innovación tecnológica.

OPORTUNIDADES

Mejorar la seguridad y salud en el trabajo incrementa la productividad, el orgullo de pertenencia y reduce los riesgos personales, económicos y reputacionales.

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

RIESGOS

Derivados de comportamientos contrarios a las directrices establecidas en las políticas de derechos humanos, ética y anticorrupción, lo que supone un importante riesgo económico y reputacional.

MITIGACIÓN

- Actualización del mapa de riesgos y controles. Procesos de auditoría.
- Disponibilidad de Políticas y Códigos formales, que regulan estos riesgos.
- Formación específica sobre cada uno de los aspectos clave.
- Canales de consulta, y mecanismos de denuncia.

OPORTUNIDADES

A través del análisis y diagnóstico, las conclusiones de las auditorías, los sistemas de actualización y mejora continua y las investigaciones sobre denuncias se detectan numerosas actuaciones de mejora, que nos permite fortalecer los principios éticos del Grupo, minimizar los riesgos y mejorar nuestra reputación.

Riesgos operacionales y de infraestructura

RIESGOS

Riesgos derivados de fallos tecnológicos o de calidad, problemas de gestión, etc. que deriven en problemas de calidad en el producto, en los plazos de entrega, etc.

MITIGACIÓN

- Iniciativas y proyectos de mejora, seguimiento, medición y eficiencia (SPG, ISO 9000, ISO/TS-IATF, TQM, entre otros), planes de contingencia, etc.
- Formación y capacitación continua.
- Desarrollo e innovación para adecuarnos a las necesidades de mercado. Gonvarri 4.0.
- Pólizas de seguro con amplia cobertura.

OPORTUNIDADES

La mejora y eficiencia en productos y procesos, reduce los consumos, los tiempos de producción, los residuos, etc. y, con ello, mejora los costes y la rentabilidad.

Además, la innovación nos permite crecer, adecuarnos a los requisitos del cliente y mejorar las ventas

Riesgos de protección de datos y confidencialidad

RIESGOS

Las amenazas cibernéticas siguen creciendo, el fraude online no deja de evolucionar y es el responsable de pérdidas millonarias en las empresas de todo el mundo.

La rápida proliferación de los dispositivos inteligentes y la conectividad, unida a la falta de estándares globales de seguridad incrementa las vulnerabilidades de los dispositivos. También han aumentado los secuestros de equipos informáticos empresariales por hackers y los intentos de fraude por suplantación de personalidad (phishing).

Esto hace necesario revisar y reforzar nuestros sistemas con políticas de seguridad, para que sean menos vulnerables y adaptarlos a los cambios regulatorios de protección de datos personales.

MITIGACIÓN

- Diagnóstico sobre la seguridad de la información y sus riesgos (ISO 27001).
- Escaneo periódico de los sistemas.
- Adaptación a las nuevas normativas de protección de datos personales.
- Formación y concienciación sobre técnicas de prevención y protección.
- Mapa de riesgos y análisis de impacto de la información. Controles mitigantes.
- Políticas de seguridad y clasificación de la información y de los datos personales. Gestión.
- Nuevas herramientas de control.

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, mitigando con ello los riesgos, económicos, personales y reputacionales.

Riesgos en materia de derechos humanos y diversidad

RIESGOS

Las previsiones indican que en las próximas décadas se disparará la población mundial por encima de los 10.000 millones (ONU), principalmente en los países en vías de desarrollo. A su vez, la sociedad está cada vez más concienciada respecto a comportamientos abusivos e ilegales, contrarios a los derechos humanos, principalmente en los países más vulnerables.

Actualmente estamos inmersos en un ciclo en el que la diversidad y la mujer juegan cada vez un papel más relevante, y donde las desigualdades, las brechas salariales, etc. son un factor de riesgo cada vez más importante en las compañías.

MITIGACIÓN

- Políticas de Compliance, Código Ético y de Conducta, y Política de Sostenibilidad.
- Guías de protección frente al acoso.
- Canales de Denuncia.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible y Pacto Mundial.
- Formación y concienciación.
- Planes y programas de diversidad e igualdad.

OPORTUNIDADES

Nuestra presencia global, nos permite trabajar con distintas culturas, enriqueciendo con ello nuestro conocimiento y capacidad de adaptación a distintos países. Con ello, mejorarnos desde diferentes enfoques, la toma de decisiones y valores como la tolerancia, potenciando el desarrollo local.

Riesgos más relevantes en 2018

En 2018, Gonvarri se enfrentó a diferentes riesgos derivados de la situación del mercado en los países en los que opera, los cuales globalmente no han tenido impacto relevante en los resultados del ejercicio gracias a la diversificación en distintos mercados.

Riesgos más relevantes identificados:

- La volatilidad del precio de las materias primas y por tanto, en la valoración del stock disponible en las fábricas.
- La mayor presión de los clientes respecto al precio obliga a un estrechamiento de los márgenes a cada paso de la cadena de suministro.
- La variabilidad de algunas monedas en países donde tenemos un peso específico (lira turca, peso argentino, yuan).
- Los riesgos derivados de las políticas proteccionistas de EEUU, principalmente relacionadas con la imposición de aranceles al acero y el aluminio.
- La reforma del sector siderúrgico en China con 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, periodos de zozobra en las negociaciones post-brexit con potencial implantación de aranceles a determinadas industrias.
- El notable incremento de las opiniones con posicionamientos nacionalistas y euroescépticos.
- Las amenazas cibernéticas y el fraude online, no dejan de evolucionar gracias a nuevas técnicas de ingeniería social siendo responsables de pérdidas millonarias en las empresas de todo el mundo.
- Los sucesivos escándalos del sector automoción relacionados con sus emisiones de CO₂ y su repercusión sobre los vehículos diésel.
- Las políticas cada vez más restrictivas en cuanto a las emisiones de los vehículos y el uso de combustibles fósiles.
- Los riesgos asociados a los diferentes cambios geopolíticos que implican restricciones comerciales, embargos y sanciones, así como cambios en las políticas arancelarias.
- Los riesgos derivados de los continuos cambios normativos que requieren una adaptación de los procesos del Grupo.
- Riesgo interno para alcanzar la excelencia operacional en algunos países.

Cadena de Suministro

En Gonvarri 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

102-9

Manteniendo su compromiso con la gestión empresarial responsable y la contribución al desarrollo sostenible, la función de compras y la relación con la cadena de suministro, se configura como un ámbito también en el que los valores, principios y pautas de conducta para el desarrollo de la actividad profesional deben materializarse.

Por esa razón, haciendo frente a las tendencias y demandas actuales en un negocio cada vez más global, se consideran no solo aspectos relacionados con el precio, la calidad y el plazo de entrega, sino con el comportamiento en materia de ética, compliance, sostenibilidad, derechos humanos, medio ambiente y seguridad y salud.

Por todo ello, el departamento de compras corporativo se compromete a:

- Dar a conocer el compromiso de Grupo Gonvarri en la relación con el proceso de la gestión de compras a toda la organización.
- Establecer espacios de diálogo con los diferentes proveedores que permitan la transmisión de los compromisos de la compañía con la sostenibilidad, así como la colaboración de su cadena de suministro.
- Promover entre los proveedores el cumplimiento de estándares o criterios básicos relacionados con los derechos humanos y laborales, la salud y seguridad laboral de sus trabajadores, el respeto por el medio ambiente y el comportamiento ético.

El "proceso de compras" es uno de los 16 procesos clave definidos por la compañía y que ha sido revisado, incorporando el nuevo enfoque de cumplimiento.

Los procesos para la selección de proveedores se desarrollan en términos de imparcialidad y objetividad. Todas las personas deben aplicar en estos procesos los necesarios criterios de calidad, oportunidad y coste, actuando siempre en defensa de nuestros intereses. Al establecer relaciones de negocio con otras empresas o profesionales, se tendrá en cuenta como uno de los criterios de selección el que tengan asumidos principios de comportamiento y de gestión similares a los de Grupo Gonvarri.

Compras no siderúrgicas

Enfocadas a las compras de otras materias primas auxiliares (aceites, lubricantes, productos químicos, etc.), otros materiales (embalajes, repuestos, etc.) y servicios (limpieza, transporte, viajes, etc.) que requieren de un proceso de negociación estructurado 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, aquellos proveedores que suministren productos y/o servicios de manera habitual o potencial en las plantas de Gonvarri, y que, por la naturaleza y/o criticidad del producto/servicio, puedan tener alguna influencia en la calidad del producto final que Gonvarri suministra a sus clientes, serán sometidos a un proceso de homologación y posterior reevaluación. En este sentido, es requisito indispensable para el proveedor estar en posesión de la certificación ISO-9001.

Compras locales

En este apartado se incluyen las compras menores realizadas en las fábricas, que no están centralizadas.

Se realizan normalmente a proveedores locales y los criterios de homologación no son homogéneos en las distintas fábricas, siendo más frecuente la aplicación de criterios ambientales y de seguridad y salud, frente a criterios sociales o de derechos humanos.

Respecto al ejercicio anterior, no se han producido cambios relevantes en la cadena de suministro, salvo los derivados de las nuevas instalaciones en funcionamiento que afectan principalmente a la disponibilidad de nuevos proveedores (102-10).

Gasto en proveedores locales

204-1

En 2018 el gasto en total proveedores ascendió a 2.600.930 miles de euros, de los cuales el 71% corresponde a proveedores locales. A continuación, se muestra la distribución porcentual por país:

País	Gasto total en proveedores miles de euros	*Local %
Alemania	282.916	85%
Argentina	22.991	31%
España	1.934.423	82%
Estados Unidos	61.566	72%
México	95.311	26%
Polonia	4.941	3%
Portugal	78.795	50%
Rep. Checa	24.388	90%
Rusia	65.774	80%
China	29.824	98%
Total General	2.600.930	71%

*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.

Seguridad de la Información

En la actualidad, las amenazas cibernéticas siguen creciendo en ingenio y frecuencia, el fraude online no deja de evolucionar gracias a nuevas técnicas de ingeniería social y son los responsables de pérdidas millonarias en las empresas de todo el mundo.

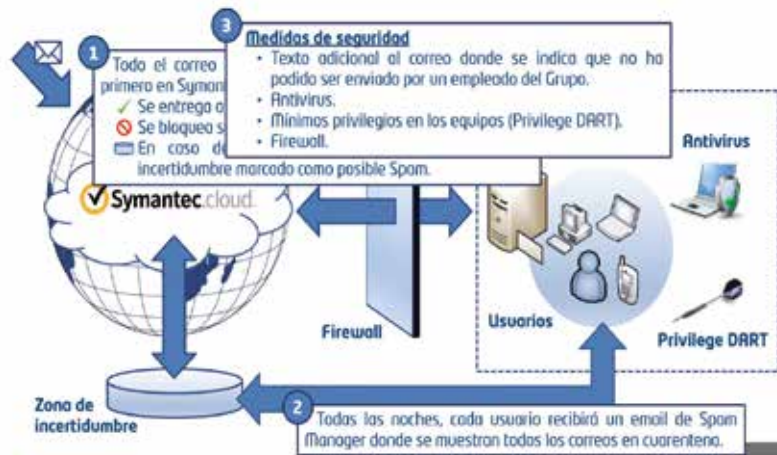
La rápida proliferación de los dispositivos inteligentes y la conectividad dada por el internet de las cosas (IoT), unida a la falta de estándares globales de seguridad hace que muchos de estos dispositivos sufran grandes vulnerabilidades y dejen expuesta la información personal y empresarial.

Muestra de esta tendencia, es el aumento de los secuestros de equipos informáticos empresariales por parte de los hackers, con el fin de "minar" criptomonedas, a través de modernos malware que diseñados para ir tras las redes empresariales con ese fin, y pueden llegar a colapsarlas e incluso dañar el hardware.

En línea con lo anterior, también aumentan los intentos de fraude por suplantación de personalidad (phishing), por lo que cada día se hace más relevante la adecuación de las políticas de seguridad de la información y los dispositivos con el fin de proteger tanto los activos como la seguridad de las personas.

Por ello, en Gonvarri tenemos el convencimiento de que la información se ha convertido en un activo estratégico para los negocios y las personas.

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. 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 2018, 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 hemos desarrollado las medidas pertinentes para adaptarnos a la nueva normativa europea de privacidad de datos (GDPR) que entró en vigor en mayo de 2018. Esto implicó un nivel de supervisión más transversal sobre la protección de la información de datos personales.

Para reforzar la concienciación y formación

de los empleados del grupo, se realizaron campañas y acciones formativas. Destaca la campaña "Anti-Phishing" realizada con el objetivo de identificar el nivel de riesgo 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 (seminarios sobre conexión en redes WIFI públicas y protección de datos de carácter personal).

Además, se han instalado nuevas versiones del software anti-ramsonware y análisis a través de pruebas piloto, así como nuevas herramientas para catalogación y protección de la información corporativa (IRM – Information Rights Management) y para la protección de smartphones o tablets (MDM – Mobile Device management).

Soporte a procesos de negocio

Los sistemas son un elemento fundamental para la ejecución de los procesos de negocio.

Con este objetivo el departamento IT mantiene de forma centralizada el ERP SAP y 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.

En algunos casos puede ser necesaria la colaboración de 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 (Gonvarri Material Handling, Flinsa), como en los nuevos retos a los que se enfrenta la organización en su estrategia de innovación y mejora de la productividad y eficiencia, involucrándose activamente en las iniciativas de Innovación y especialmente en el nuevo paradigma de la "Industry 4.0".

Del mismo modo, y siguiendo la necesidad de cumplir la normativa, durante el año se ha finalizado la implementación del nuevo sistema de Suministro Inmediato de Información (SII) que permite enviar diariamente y de forma automática la información requerida en España por la agencia tributaria, incluyendo las agencias forales de País Vasco y Navarra.

Cambio Cultural & Digital WorkPlace 2019-2021

En 2018 iniciamos el proyecto "Digital workplace", con el objetivo de avanzar en la transformación digital del puesto de trabajo, donde no se trata sólo de una transformación tecnológica, sino que es una pieza más de un ambicioso proyecto de cambio cultural de toda la compañía en estas 3 áreas:

- **Competencias Digitales:** incrementar nuestras competencias, conocimientos y habilidades digitales para adaptarnos a un mercado y entorno en constante cambio.
- **Digital Workplace:** definir cómo las nuevas tecnologías pueden mejorar nuestra manera de trabajar en todas sus facetas.
- **Digital Experience:** incentivar nuestra agilidad digital en todos los aspectos del trabajo.

El resultado es un entorno de trabajo colaborativo; donde el empleado participa en los procesos de negocio, la comunicación y el contenido (mejorando la localización de contenidos útiles y el conocimiento), para finalmente aunar en un mismo espacio la gestión documental, los proyectos, los procesos, etc. permitiendo consumir en cualquier momento en cualquier lugar y con ayuda de inteligencia artificial en algunas actividades.

Este desarrollo tendrá un gran impacto; aumentará la productividad (mejorando la movilidad en el trabajo), la satisfacción del empleado, la atracción y retención del talento, la seguridad informática y nuestra capacidad de innovación.

Para ello, hemos elaborado una hoja de ruta que nos permita alcanzar los resultados previstos en 2019 y cuyos resultados resumiremos en la próxima Memoria.





Asociaciones y organizaciones

102-13

A nivel corporativo

- Fundación SERES
- Fundación Consejo España - China

Europa

- European Steel Association (EUROFER)

España

- Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL)
- Unión de Empresas Siderúrgicas (UNESID)
- Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas
- AMCHAMSPAIN
- Asociación Innovación en Prevención
- Asociación Española para la Calidad (AEC)
- Instituto Empresa Familiar

Gonvarri y Gonvauto Barcelona

- Patronal multisectorial de Empresas Catalanas (CECOT)
- Clúster de Automoción de Cataluña
- Unión Patronal Metalúrgica
- Unió de Magatzemistes de Ferros de Catalunya i Balears
- Asociación de Empresarios de Castellbisbal
- Unió Empresarial Metallúrgica Consell d'úsuaris del Transport de Catalunya
- Associacio industrial per a la produccio neta i Delta del Llobregat

Gonvarri Valencia

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

Gonvauto Galicia

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

Gonvauto Navarra

- Asociación de Empresarios del Metal (ANEM)

Gonvarri Burgos

- Federación Empresarial del Metal (FEMEBUR)
- Federación de asociaciones empresariales de Burgos (FAE)

Hiasa y Gonvauto Asturias

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

Gonvarri Tarragona

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

Flinsa

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

Gonvarri Alemania

- Initiative Erfurter Kreuz

Gonvarri Portugal

- Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Eletromecânicas (ANEME)

Steel&Alloy

- Confederation of British Metal Forming

GMH Rumania

- Romanian Logistics Association (ARILOG)
- European Materials Handling Federation (FEM)

GMH Rusia

- St.Petersburg International Business Association (SPIBA)

Gonvarri Turquía

- Turkish Road Safety Barrier Producers Assoc
- International Solar Energy Society (ISES)
- Turkish Assembly
- Galvanizers Association

Gonvauto South Carolina

- HR Association Chamber of Commerce.

Gonvarri Colombia

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

Gonvauto Puebla

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

Gonvarri Argentina

- Asociación de Recursos Humanos de Argentina (ADRHA)



Personas

*Comprometidas, conectadas,
prosperando y alcanzando
sus propios objetivos.*

El eje de Personas es el que coloca a Gonvarri en el corazón de sus profesionales, a la vez que impulsa el sentimiento de orgullo por su trabajo, equipo y compañía.



Principales Magnitudes



Género

HOMBRES 85% MUJERES 15%



Edad

30~50 AÑOS 61%



Contrato

INDEFINIDO 85% TEMPORAL 15%



Jornada

COMPLETA 95% PARCIAL 5%

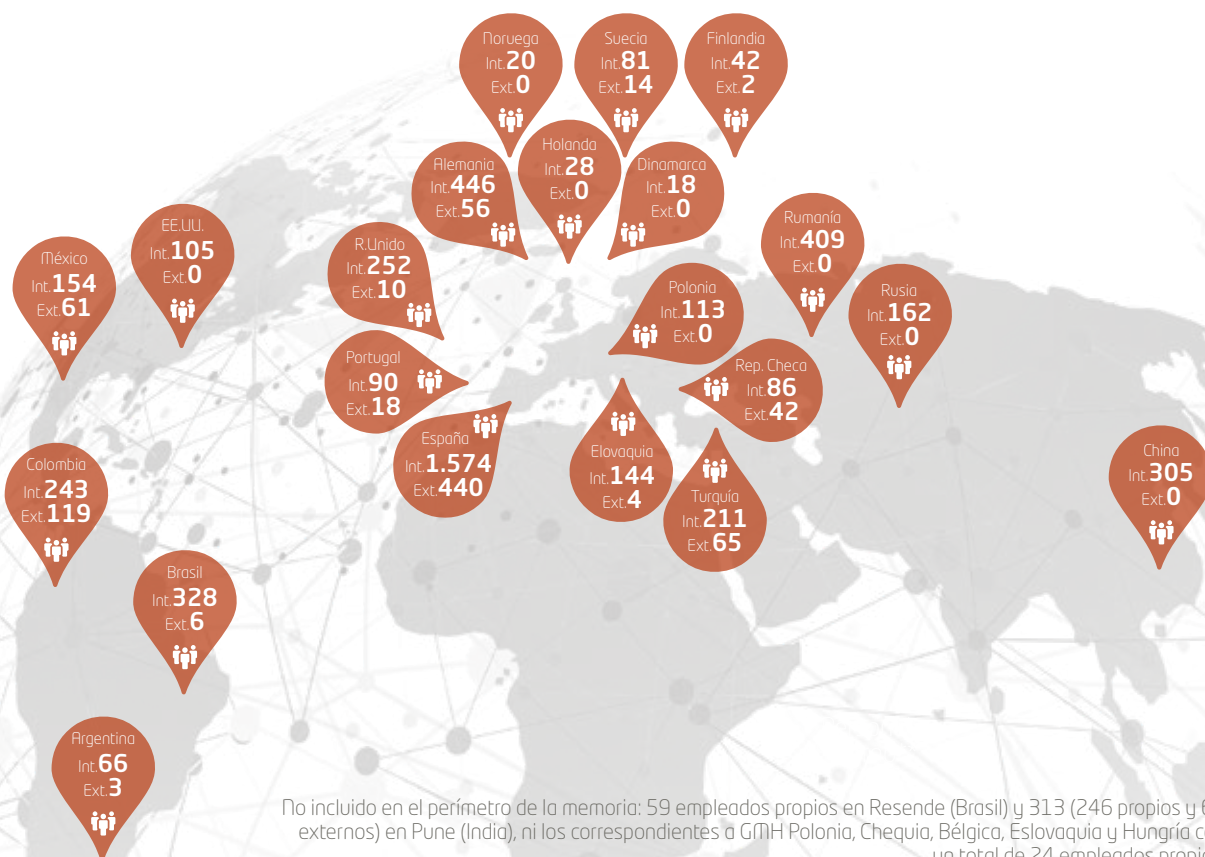
Nuestro equipo 102-8

En 2018, el equipo de Gonvarri está formado por 5.195 profesionales propios y 907 externos, distribuidos en 24 países.

El perímetro de la memoria suma un total de 4.868 profesionales propios en 21 países, lo que supone el 95% del total (no se incluyen en el alcance Resende (Brasil) y Pune (India) ni los centros de distribución con menos de 15 empleados (Polonia, Chequia, Bélgica, Eslovaquia y Hungría) (405-1).

Los datos reportados muestran un incremento de la plantilla en el perímetro de la Memoria del 28%, debido principalmente a la incorporación de Gonvarri Material Harding (GMH), Flinsa y Suports.

En el gráfico adjunto se muestra su distribución, incluyendo el personal externo e interno.



Personal propio

En la tabla adjunta se muestra la distribución de la plantilla por género, edad y categoría, formada por 4.868 empleados:

País	HOMBRE									MUJER								
	Directores			Managers			Planta			Directores			Managers			Planta		
	≤30 años	>30 ≤50 años	>50 años	≤30 años	>30 ≤50 años	>50 años	≤30 años	>30 ≤50 años	>50 años	≤30 años	>30 ≤50 años	>50 años	≤30 años	>30 ≤50 años	>50 años	≤30 años	>30 ≤50 años	>50 años
Alemania	0	3	5	0	29	18	57	179	88	0	0	0	0	4	2	20	31	10
Argentina	0	1	1	0	8	2	14	30	0	0	0	0	6	0	2	2	0	
Brasil	0	1	3	1	27	0	91	132	15	0	0	0	3	6	1	19	26	3
China	0	13	2	5	22	0	91	122	1	0	2	0	0	8	0	14	25	0
Colombia	0	6	0	1	17	5	13	96	69	0	0	1	1	8	2	8	14	2
Dinamarca	0	0	1	0	0	2	0	6	3	0	0	0	0	0	1	0	3	2
España	0	17	16	6	143	75	90	753	319	0	4	0	0	27	2	17	89	16
EEUU	0	1	0	1	8	0	50	16	11	0	0	0	1	1	1	4	2	0
Eslovaquia	0	1	2	0	6	1	19	56	28	0	1	0	0	2	0	3	23	2
Finlandia	1	4	1	0	2	2	3	10	10	0	0	0	0	1	2	1	2	3
Holanda	0	1	1	0	2	0	3	9	6	0	0	0	0	1	0	0	4	1
México	0	1	1	4	40	0	22	62	4	0	0	0	1	6	0	5	8	0
Noruega	0	1	0	0	0	3	0	9	4	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Polonia	0	1	0	0	8	0	56	19	0	0	0	0	0	3	0	11	15	0
Portugal	0	1	0	0	15	3	11	31	10	0	1	0	0	4	1	0	10	3
Reino Unido	0	6	3	0	8	5	26	101	56	0	0	0	0	2	0	3	29	13
Rep. Checa	0	1	0	0	5	2	24	15	6	0	0	0	1	4	0	13	11	4
Rumanía	0	0	0	0	16	3	80	147	88	0	0	0	0	6	1	15	45	8
Rusia	0	4	0	0	21	2	19	66	19	0	0	0	1	7	1	6	15	1
Suecia	0	2	6	1	2	0	9	29	17	0	0	1	1	0	1	0	9	3
Turquía	0	1	1	0	18	2	41	118	15	0	0	0	1	4	0	7	3	0
Gonvarri	1	66	43	19	397	125	719	2.006	769	0	8	2	10	100	16	148	367	72

En cuanto a los miembros de gobierno el 33% tiene más de 50 años y el 67% restante entre 30 y 50 años. Asimismo, el 78% tiene nacionalidad local y todos son hombres (405-1).

Personal externo

En 2018 se subcontrataron un total de 840 empleados externos (787 hombres y 53 mujeres). En el gráfico adjunto se resume su distribución por país:



País	Personal Externo		
	H	M	Total
Alemania	54	2	56
Argentina	3	0	3
Brasil	3	3	6
Colombia	113	6	119
España	421	19	440
Eslovaquia	3	1	4
Finlandia	2	0	2
México	55	6	61
Portugal	18	0	18
Reino Unido	10	0	10
Rep. Checa	30	12	42
Suecia	10	4	14
Turquía	65	0	65
Gonvarri	787	53	840

Atracción y retención del talento

En Gonvarri somos conscientes de que las personas son nuestro principal activo, ya que contamos con excelentes profesionales en todas las áreas de negocio y países.

Disponer de una estrategia que nos permita contar con profesionales formados, cualificados y motivados, en un ambiente de

trabajo agradable, es un aspecto clave para crecer como empresa competitiva, sólida y sostenible, ya que el desarrollo y futuro de la compañía depende en gran medida del compromiso y trabajo de su equipo. Por ello, la atracción y retención del talento es un aspecto clave para la dirección de RRHH en sus distintas fases.



1 Contratación 401-1

Buscamos profesionales que se ajusten a los requerimientos de cada puesto, obviando cualquier tipo de discriminación en relación a su raza, género, edad, nacionalidad, religión, ideas políticas, orientación sexual, estado civil, discapacidad, origen social o cualquier otra condición de la persona.

En 2018 se han producido 1.166 nuevas contrataciones (958 hombres y 208 mujeres) y 1.014 salidas (876 hombres y 138 mujeres).

Un indicador clave es la "tasa de rotación media" (considerando el número de bajas entre la plantilla total). En 2018 esta tasa es del 21% (21% hombres y 19% mujeres).

País	ALTAS						BAJAS					
	Hombre			Mujer			Hombre			Mujer		
	≤30 años	>30 ≤50 años	>50 años	≤30 años	>30 ≤50 años	>50 años	≤30 años	>30 ≤50 años	>50 años	≤30 años	>30 ≤50 años	>50 años
Alemania	25	42	8	10	6	1	11	18	8	3	4	1
Argentina	8	7	0	2	2	0	1	6	1	1	0	0
Brasil	41	40	2	9	5	0	23	35	1	2	5	0
China	35	55	0	11	11	0	16	28	0	4	8	0
Colombia	3	7	1	4	5	0	1	14	7	4	6	0
Dinamarca	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
España	48	80	3	10	14	0	31	60	28	4	3	2
EEUU	0	0	0	0	0	0	13	17	1	1	1	0
Eslovaquia	4	8	0	1	1	0	1	12	0	0	1	1
Finlandia	1	4	1	1	1	0	2	4	0	0	0	0
Holanda	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
México	66	75	5	11	13	0	70	81	8	7	13	0
Noruega	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Polonia	22	16	0	1	6	0	13	14	0	2	1	0
Portugal	4	6	1	0	0	0	0	3	1	0	0	0
Reino Unido	9	17	6	0	9	0	10	16	10	1	2	5
Rep. Checa	42	19	3	11	13	7	29	16	1	9	9	3
Rumanía	46	52	27	13	2	3	45	48	28	11	2	2
Rusia	16	26	3	4	5	3	9	20	2	2	1	3
Suecia	5	4	2	2	2	0	0	4	0	0	3	0
Turquía	19	37	3	6	3	0	33	55	17	5	5	0
Gonvarri	396	497	65	96	98	14	308	453	115	56	65	17



2 Formación y capacitación 404-1

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

En 2018 se realizaron un total de 227.193 horas de formación, un 32% más que el año pasado, lo que supone 47 horas por empleado.

País	Hombre			Mujer		
	Directores	Managers	Planta	Directores	Managers	Planta
Alemania	167	1.783	5.589	116	358	2.030
Argentina	0	0	0	0	0	0
Brasil	254	2.120	9.450	2	467	1.387
China	273	1.270	7.757	62	346	917
Colombia	572	703	17.595	2.532	64	3.040
Dinamarca	0	0	0	0	0	0
España	1.823	9.445	39.868	24	966	4.609
EEUU	161	1.292	12.432	0	161	2.099
Eslovaquia	140	385	1.458	120	168	987
Finlandia	96	56	372	0	0	60
Holanda	16	6	137	0	2	56
México	152	1.317	8.437	0	550	1.119
Noruega	0	0	0	0	0	0
Polonia	680	2.455	18.035	491	330	4.755
Portugal	0	632	491	25	113	142
Reino Unido	57	139	5.810	0	23	407
República Checa	1	286	690	20	215	271
Rumanía	8	1.136	20.343	0	252	2.002
Rusia	189	516	956	0	95	286
Suecia	0	0	0	0	0	0
Turquía	312	350	15.282	0	678	1.355
Gonvarri	4.900	23.890	164.701	3.392	4.787	25.523



OBJETIVO 4.4

Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

Gonvarri continúa creciendo e incrementando su presencia en distintos países. Por ello, disponer de jóvenes formados y cualificados, a los que ofrecer oportunidades y un empleo estable y remunerado, es fundamental para avanzar de forma sostenible.

En materia de compliance, en 2018 se realizaron un total de 2.513 horas, todas ellas online (205-2 y 412-2). Ello se debe a la puesta en marcha de un nuevo Código Ético, que ha implicado la elaboración de una formación cuyo alcance recoge al conjunto de empleados de Gonvarri.

Dentro de los programas de formación para empleados realizados este ejercicio destacamos los siguientes (404-2):

Escuela de Supervisores de Planta

Orientado a reforzar y profesionalizar la función de supervisor para alcanzar la excelencia operativa, se centra en la gestión del cambio, para transformar un supervisor en un líder de equipo.

A lo largo de 2018, se han llevado a cabo dos ediciones de la Escuela de Supervisores:

- Del 4 al 7 de junio en Barcelona, con un total de 18 participantes, que pudieron conocer en profundidad aspectos de Liderazgo, Calidad, Medio Ambiente, SPG, Seguridad y Salud, Logística y Mantenimiento.
- Del 10 al 14 de septiembre se celebró una edición en Reino Unido que contó con la participación de empleados de la planta de Steel & Alloy.

Leadership of Tomorrow Program

En junio se celebró el segundo módulo del "Programa Gonvarri: Líderes del mañana", organizado por Gonvarri y Financial Times / IE Business School Corporate Learning Alliance. El programa tuvo como objetivo mejorar el desempeño y liderazgo de los miembros del Comité Ejecutivo, así como facilitar las herramientas y técnicas para favorecer el desarrollo de compañeros y colaboradores y gestionar el conflicto y dar feedback.

El total de asistentes fue de 49 y el grado de satisfacción con esta parte del programa se situó en 4,31 puntos sobre 5.

Gonvarri Leadership Program (GLP)

El programa bienal Gonvarri Leadership Program (GLP) concluyó su segunda edición en el mes de noviembre, con la asistencia de 40 profesionales de 11 nacionalidades diferentes.

Realizado internamente, por profesionales clave de la empresa y el Instituto de Empresa, en 2018 se llevaron a cabo un total de 4 ediciones (dos en Madrid, una en Barcelona y una en Lisboa).

Cabe resaltar que como conclusión de este programa, los participantes presentaron sus proyectos ante los Comités de Evaluación formados a tal efecto.



3 Estabilidad laboral

La estabilidad del empleo es una forma de demostrar la confianza en el equipo y en las relaciones a largo plazo.

País	Tipo de contrato				Tipo de jornada			
	Indefinido		Temporal		Completo		Parcial	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Alemania	308	48	72	19	379	58	1	9
Argentina	56	10	0	0	56	9	0	1
Brasil	264	55	6	3	206	45	64	13
China	8	2	248	47	256	49	0	0
Colombia	199	34	8	2	207	36	0	0
Dinamarca	12	6	0	0	12	6	0	0
España	1.335	144	84	11	1.367	147	52	8
EEUU	87	9	0	0	87	9	0	0
Eslovaquia	90	25	23	6	113	30	0	1
Finlandia	33	8	0	1	33	9	0	0
Holanda	19	6	3	0	19	3	3	3
México	134	20	0	0	134	20	0	0
Noruega	17	3	0	0	17	3	0	0
Polonia	54	19	30	10	84	29	0	0
Portugal	53	16	18	3	71	19	0	0
Reino Unido	169	45	36	2	202	31	3	16
República Checa	53	33	0	0	53	33	0	0
Rumanía	264	65	70	10	293	75	41	0
Rusia	130	29	1	2	131	31	0	0
Suecia	62	15	4	0	60	14	6	1
Turquía	196	15	0	0	196	15	0	0
Gonvarri	3.543	607	603	116	3.976	671	170	52

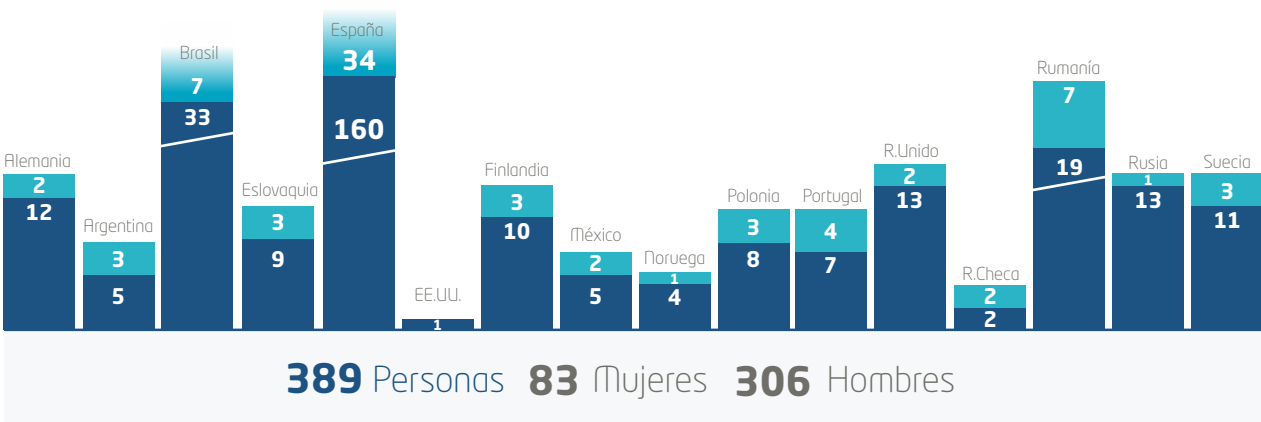
Destaca el caso de Gonvarri China, donde no se dispone de contratos indefinidos hasta que hayan finalizado dos periodos temporales en la misma compañía, por lo que dado que las fábricas han entrado en operación en 2017, el porcentaje de contratos indefinidos es muy bajo.



4 Evaluación del desempeño

En Gonvarri disponemos de un sistema de evaluación de desempeño por objetivos centralizado a nivel institucional en la plataforma "ETWeb". El sistema permite a los profesionales disponer de información sobre sus objetivos anuales, hacer un seguimiento de los

mismos y conocer su grado de cumplimiento, mediante la evaluación de desempeño y competencias. Además se incluyen los datos de los directores y mandos intermedios del grupo GMH y Sénica, que disponen de su propio sistema de evaluación (404-3).



Asimismo, algunas fábricas tienen implantados sus propios sistemas de evaluación del desempeño incluyendo el personal de planta, cubriendo en muchos casos el 100% de la plantilla, con una metodología adecuada a su actividad que mide parámetros como la polivalencia en el puesto de trabajo.



5 Promoción interna

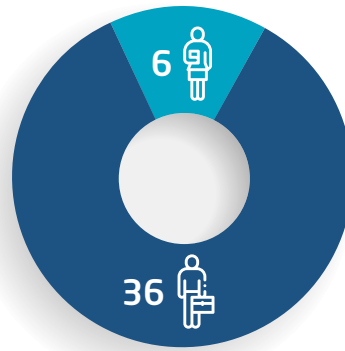
El proceso de "Promoción interna", permite a nuestros profesionales adquirir nuevas responsabilidades y retos que mejoren su desempeño y motivación.

En Gonvarri contribuimos su desarrollo y crecimiento a través de las ofertas de trabajo, la promoción interna y la movilidad. Cuando los puestos no son cubiertos por ninguno de estos mecanismos se inician los procesos de contratación de externos, para lo cual acudimos a medios como linkedin, infojobs o consultoras externas de selección, dependiendo del puesto que se trate.

Periódicamente, publicamos las ofertas de trabajo a través de "Job Posting" en la intranet corporativa u otros medios como los tabloneros de anuncios, lo que nos permite cubrir puestos internos específicos.

Los candidatos interesados pasan por un proceso de entrevistas con RR.HH. y con el área que requiere el puesto, para seleccionar al candidato más idóneo.

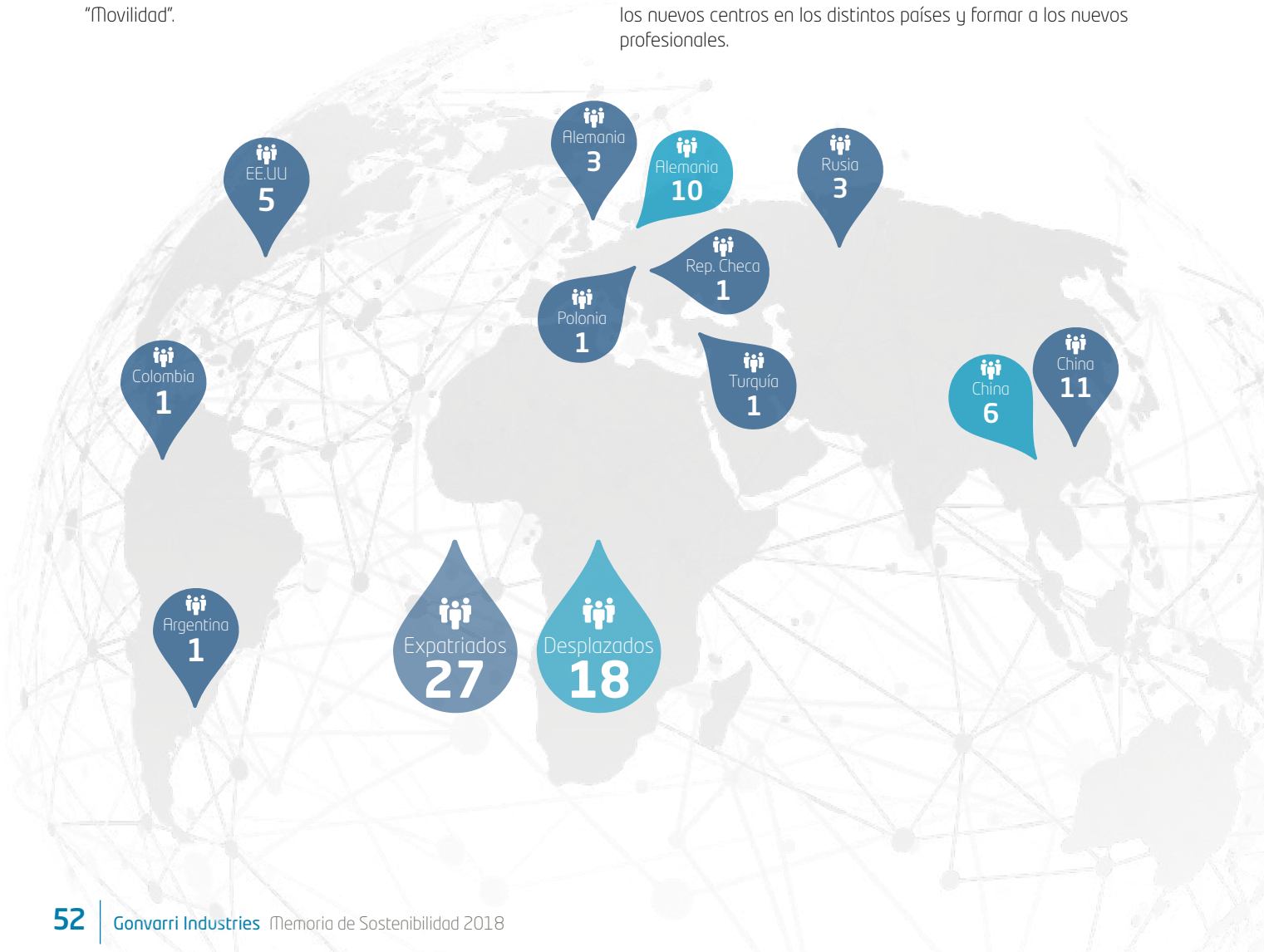

42
Promoción
directa



Movilidad

En Gonvarri estamos en constante crecimiento, lo que implica la necesidad de cubrir determinados puestos vacantes fuera de España y trasladar a determinados empleados en calidad de "expatriados", para lo que disponemos de eficientes mecanismos de "Movilidad".

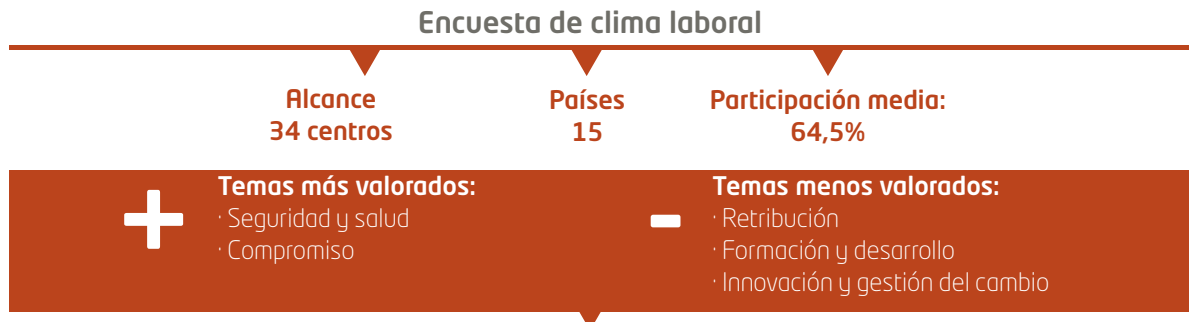
También se ofrecen oportunidades a otros empleados para realizar desplazamientos de entre 1-4 meses de duración, como el caso de los "Equipos de arranque" como responsables de trasladar la experiencia, el conocimiento y la cultura corporativa a los nuevos centros en los distintos países y formar a los nuevos profesionales.



Clima laboral

En esta línea, para retener a nuestros profesionales es fundamental conocer su opinión, su nivel de satisfacción y su motivación, para lo cual realizamos una encuesta de "Clima Laboral" con una periodicidad bianual. La última se realizó en el ejercicio 2017.

Tras el análisis de los resultados, hemos establecido diversas actuaciones enfocadas a mejorar la percepción de aquellos asuntos con menor valoración, como una oportunidad de mejora, a través de ambiciosos planes de formación para atraer y retener el talento, así como facilitar la gestión del cambio entre nuestros profesionales.



"Growing Together"

Para aquellos aspectos a mejorar, se integraron nuevas iniciativas de mejora en el proyecto "Growing Together".

Como resultado de la encuesta, se identificaron diversos puntos de mejora, desarrollados e implantados dentro del proyecto "Growing Together". Este proyecto tiene como objetivo mejorar el compromiso y el bienestar de nuestros profesionales.

Como parte de las iniciativas desarrolladas en 2018, destacamos las medidas de conciliación implantadas en diferentes centros, la mejora de la flexibilidad en las fechas de disfrute de vacaciones, jornadas intensivas en verano, los horarios, etc. 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.

En las oficinas de Madrid, celebramos en el mes de junio el "Día sin cole", donde acudieron 56 hijas e hijos de nuestros empleados, con edades comprendidas entre los 3 y los 12 años y disfrutarlos de un divertido día, lleno de actividades y entretenimiento para ellos.

Además desarrollamos numerosas iniciativas en el proyecto "Vida Saludable" que se resumen en su apartado correspondiente.

Para mejorar la empleabilidad de los más jóvenes hemos implantado programas para su desarrollo dentro del denominado "Gonvarri Young Talent".

Empleabilidad de los jóvenes "Programa Gonvarri Young Talent"



Programa de FP DUAL

El proyecto desarrolla una nueva modalidad de Formación Profesional (FP) en la que el centro educativo y empresa se corresponsabilizan de la formación del aprendiz.

La formación se realiza en régimen de alternancia entre el centro educativo y la empresa, para que el aprendiz ponga en práctica lo aprendido a través del trabajo.

Con esta iniciativa, Gonvarri se involucra en la formación de sus futuros empleados y estos están más comprometidos con la empresa. El objetivo es que dichos jóvenes una vez terminado el programa sean contratados y formen parte de nuestros equipos.



Programa Jóvenes ingenieros

El objetivo del programa es atraer jóvenes de alto potencial, a los que se asigna a una determinada región del Grupo en la que van rotando por diferentes compañías.

La finalidad del proyecto es mejorar su desarrollo y formación para que en el futuro lleguen a ocupar puestos de responsabilidad.

Diversidad

La Gestión de la Diversidad es un compromiso con las personas que conforman la organización.

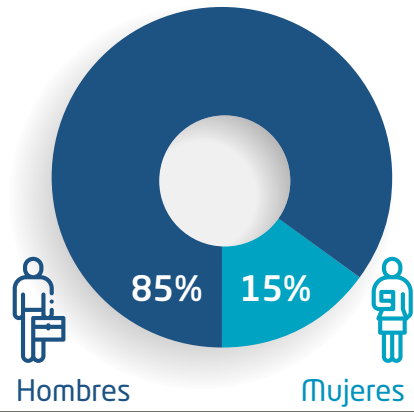
En Gonvarri consideramos que la heterogeneidad de las personas y su distintiva contribución nos dota de una incuestionable ventaja competitiva. La perspectiva y la forma de pensar de profesionales con orígenes diferentes nos ayudan a lograr cambios positivos en la organización, en los métodos de trabajo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

El talento diverso mejora los resultados de negocio, la reputación corporativa, la estabilidad laboral y las relaciones con inversores y clientes.

Diversidad en cifras

405-1

% Género



% Empleados de origen local	96%	96%
Nº Empleados con capacidades diferentes	54	5



En relación a la **diversidad de género**, en 2017 se inició el proyecto **"Women of Steel"** con el objetivo de concienciar y sensibilizar sobre la igualdad entre mujeres y hombres y la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas.

En 2018 se han realizado jornadas de sensibilización en materia

de igualdad de género en las oficinas de Madrid y en las plantas de Península Ibérica. Además, para conmemorar el "Día internacional de la mujer" el pasado 8 de marzo, se desarrollaron diferentes actividades en nuestros centros y se entregó un obsequio a todas las mujeres del grupo.

Además lanzamos el “**Proyecto Diversity**”, con la finalidad de fomentar el talento diverso y el liderazgo inclusivo en la organización. El Programa incorpora y articula esta variable dentro de la organización a través de políticas, procesos y acciones de divulgación y concienciación.



En relación a la **personas con capacidades diferentes**, además de las personas contratadas en las distintas fábricas, hemos contratado una persona en las oficinas de Madrid en colaboración con la Fundación Juan XXIII, también hemos realizado jornadas de sensibilización en esta materia.

El 3 de diciembre “Día internacional de la discapacidad”, colaboramos en una campaña de comunicación “Bienvenidos al Futuro” con la Fundación Adecco con el objetivo de concienciar y normalizar la integración de este colectivo en la empresa, generando diálogo social y protagonismo en este día.

Distribución género por país

País	Hombres	Mujeres
Alemania	380	67
Argentina	56	10
Brasil	270	58
China	256	49
Colombia	207	36
Dinamarca	12	6
España	1419	155
EEUU	87	9
Eslovaquia	113	31
Finlandia	33	9
Holanda	22	6
México	134	20
Noruega	17	3
Polonia	84	29
Portugal	71	19
Reino Unido	205	47
Rep. Checa	53	33
Rumanía	334	75
Rusia	131	31
Suecia	66	15
Turquía	196	15

Relaciones laborales: Libertad de asociación

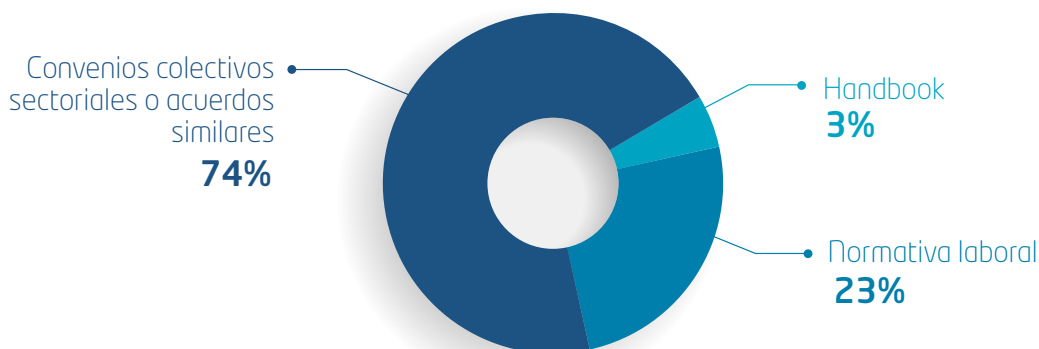
Gonvarri apoya los derechos de asociación, representación sindical y negociación colectiva de todos sus empleados, respetando las características legales y culturales propias de cada país en el que opera. En todos los casos, se respeta el derecho a la libertad de asociación y representación sindical y se aplican siempre

los requisitos y obligaciones laborales de cada país (102-41).

A través de los convenios colectivos o acuerdos similares, se regulan las condiciones de trabajo (salarios, jornada, vacaciones, etc.) y las relaciones entre la compañía y los sindicatos. En algunos países, en los que los convenios no son de aplica-

ción, las condiciones laborales se recogen en los denominados “Handbook”.

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.



Salud y hábitos de vida

El bienestar integral de nuestros empleados es fundamental para tener equipos saludables, felices, comprometidos y más competitivos. En Gonvarri, hemos incorporado dentro del eje de Drive "Personas" la línea de trabajo de "Empresa Saludable" para ayudarlos a llevar una vida feliz, saludable y plena. Es parte de nuestros valores y cultura compartidos y queremos ofrecer una amplia gama de programas y oportunidades, entre los que destacan:



Nutrición

Realizamos campañas de concienciación y prevención para una alimentación saludable para el bienestar general y la prevención de enfermedades. Además, potenciamos nuestros servicios médicos, con asesoramiento personalizado para programas de nutrición, salud y actividad física. Entre otras iniciativas destacamos:



Gonvauto Galicia, desarrolló la **Campaña Hábitos de Vida Saludable: Come Bien, Vive Mejor**, que promueve la adquisición de buenos hábitos de alimentación y ejercicio físico, facilitando herramientas y técnicas para conseguirlo.



HIASA celebró la **Semana Be Healthy!** que promueve hábitos de vida saludables entre los empleados. Destacan los exámenes médicos realizados, las conferencias, talleres de pilates, re-educación postural, hábitos saludables en la alimentación, etc., además del "Curso de Primeros Auxilio y RCP".



Bienestar emocional

Parte esencial para la salud y calidad de vida, el bienestar emocional permite a los empleados desarrollar todo su potencial, hacer frente a las situaciones de estrés y ser más productivos.

A continuación, resumimos los cursos y talleres sobre los que estamos trabajando:

Reducción de estrés para ayudar a nuestros empleados a enfrentarse a las situaciones de presión o bajo estado de ánimo y aprender a relajarse más fácilmente.

Controlar la ansiedad e identificar patrones de pensamiento negativos y contraproducentes, así como mecanismos para su prevención y contribuir a pensar de forma más equilibrada.

Asertividad para ser comunicadores más eficaces y mejorar el equilibrio en las relaciones con los demás.

Mindfulness para practicar un estado mental de plena consciencia de nuestro aquí y ahora. Su objetivo es alcanzar la atención idónea que cada persona necesita en las diferentes situaciones cotidianas, a partir de técnicas de meditación.



Deporte y espacios saludables

En Gonvarri evaluamos aspectos como ergonomía, luz, ruido, temperatura, humedad y calidad del aire, así como todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud de nuestros empleados en cada fábrica.

Las personas con niveles más altos de bienestar, están satisfechas y comprometidas con sus vidas y su trabajo.

En este ámbito, la actividad física regular contribuye a la buena salud. El lugar de trabajo, donde pasamos la mayor parte del día, presenta una excelente oportunidad para promover esta actividad. Dentro de las iniciativas desarrolladas por Gonvarri, destacamos las siguientes:



Gonvarri Burgos participó en la tercera edición del **Torneo Pádel Solidario**.

Gonvarri Barcelona y las oficinas de **Madrid** participaron en los respectivos **Oxfam Intermón Trailwalker**.

Madrid patrocinó el **Torneo de Golf Solidario África Directo**.



Gonvarri Colombia celebró la **Semana de la Salud**, con sensibilizaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, prevención de drogas, seguridad vial, así como citas médicas laborales llevadas a cabo por especialistas en materia de nutrición o dermatología, entre otras.



Gonvauto Puebla a través de la campaña **Vida saludable** realizó un concurso de pérdida de peso durante 3 meses. Para ello, se implementó un plan integral que incluyó alimentos saludables, recomendaciones alimenticias y seguimiento médico para poder lograr el objetivo.



Gonvarri Tarragona dispone diariamente de **fruta** en los comedores de la empresa para todos los empleados, con el fin de adquirir hábitos más saludables en su dieta.

GMH Alemania dispone de **fruta y agua mineral** para los empleados dos veces por semana.

En esta línea, desarrollamos iniciativas que contribuyan a prevenir y reducir el absentismo, como por ejemplo:

Formación y sensibilización enfocada, por un lado, a sensibilizar a la plantilla y, por otro, a dotar a los mandos de las herramientas necesarias para gestionar y prevenir el absentismo en sus equipos.

Compromiso a través de acciones dirigidas a mejorar la implicación de los empleados con la empresa, entre otros mediante fórmulas efectivas y equitativas para premiar e incentivar la productividad.

Calidad laboral con acciones dirigidas a generar un clima favorable en las relaciones laborales, que permita implantar medidas de flexibilidad y conciliación con responsabilidad. Entre otros:

- Evitar una **cultura presencialista** y, en los casos que sea posible, trabajar por objetivos.
- Fomentar la **contratación indefinida**, mejorando la estabilidad y el compromiso.
- Valorar el **desempeño** de cada empleado.



Gonvarri Tarragona, Gonvarri Burgos, Gonvauto Navarra, Gonvarri y Gonvauto Barcelona, HIRSA, GMS, Gonvarri Valencia y Madrid participaron un año más en una nueva edición de la **Carrera de las Empresas** en el mes de diciembre reuniendo a más de 50 corredores.



Steel&Alloy patrocinó un **Torneo de Bádmiton Solidario** para plantarle cara al cáncer y contribuyó al sponsor del **Boldmere Water Polo**. Asimismo, los empleados de S&A vistieron la camiseta de su equipo de fútbol y participaron en diversos eventos deportivos con fines solidarios.

Gonvauto Barcelona donde el equipo ciclista pedaleó en favor de la **Seguridad Vial**.

SGK Kaluga: participó en la **Jornada de la Salud y el Deporte**, donde los empleados tomaron parte en diferentes competiciones deportivas (mini fútbol, tirasoga, voleibol, carreras, etc.).

Gonvarri Tarragona dispone de pases completos para el centro deportivo **Estival Park**.

GMH Alemania donde una vez por semana un grupo de empleados se reúnen en un gimnasio para jugar al bádmiton o en el bosque para hacer caminatas.

Gonvarri Colombia realizó un **Torneo de Fútbol** con los empleados de la fábrica para promover hábitos de vida saludables y la integración social a través del deporte.

Gonvauto Galicia realizó una **Campaña Hábitos de Vida Saludable:** higiene postural, enfocada en la espalda.

Beneficios sociales

Gonvarri es una compañía diversa, donde los beneficios sociales no son homogéneos, adecuándose a las características de las distintas fábricas y países. En cualquier caso, para los trabajadores no existen diferencias significativas entre los beneficios

ofrecidos a los empleados a tiempo parcial frente a los que se ofrecen a los empleados a tiempo completo.

A continuación se resumen los beneficios sociales en las distintas instalaciones y países (401-2):



Alemania

las fábricas de Gonvarri y GMH disponen de ayuda al comedor y vacunación anual contra la gripe. Además, GMH dispone de seguro de vida para directores y mandos intermedios y Gonvarri Thüringen entrega bonificaciones económicas para los empleados que no enfermen en cada trimestre "health bonus", un cupón para "Babythings" por cada nacimiento, subvenciones para la pensión privada y cupones para turnos extra el fin de semana.



Colombia

dispone de un comedor en el cual la compañía financia una parte de la comida y dispone de ayuda al transporte. Adicionalmente establece un "Plan de Bienestar Laboral" en el que se recogen numerosas iniciativas basadas en las necesidades y motivaciones de los empleados. Participan en la actividad "Día de Convenios". En este espacio los fondos de pensiones asesoran a nuestros empleados en todo lo relativo a pensiones obligatorias y voluntarias y cierre de brechas pensionales.

Además, se entregan regalos/presentes por diferentes motivos como; nacimiento, cesta y comida en Navidad en la que se incluye un sorteo con premios.

Burgos dispone de autobús de empresa, Tarragona ofrece a sus trabajadores la posibilidad de disfrutar de las instalaciones del "Estival Park" y Barcelona fomenta el deporte y 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. Hiasa y Gonvauto Asturias recogen en su Convenio un incremento de la baja maternal.



Argentina

dispone de seguro médico y ayuda al comedor. Además entrega presentes por nacimiento, el "día de la Mujer, el "Día de la primavera" y, en la comida de Navidad, incluye la cesta navideña y la participación en sorteos.



Dinamarca

dispone de seguro de salud y seguro de vida.



EE.UU.

dispone de seguro médico para empleados a tiempo completo, seguro de vida que incluye la incapacidad e invalidez. Los empleados de producción tienen bonificado el tiempo de comida.



Brasil

dispone de seguro de vida e invalidez, seguro médico incluyendo el seguro dental, ayuda al comedor y ayuda al transporte.



España

dispone de seguro de vida e invalidez. El seguro médico, ayuda a comedor, guardería y ayuda al transporte se puede contratar de forma voluntaria una póliza privada a través del Plan de Retribución Flexible (PRF), con la que se dispone de los beneficios fiscales establecidos por la Ley.



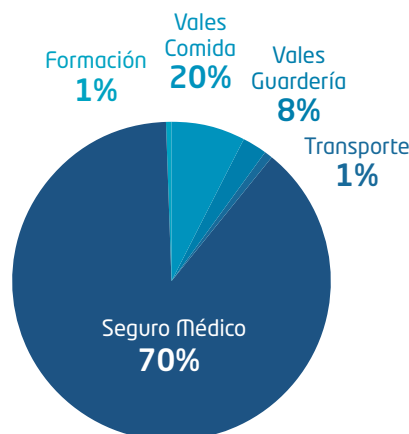
Eslovaquia

dispone de seguro de incapacidad e invalidez, seguro médico y ayuda a comedor. Además de café y té gratis, fiesta de navidad y masajes.



China

dispone de seguro de vida y ayuda al comedor. La fábrica de GVS dispone de vivienda para los trabajadores que lo deseen o ayuda a la vivienda y sus gastos (agua, electricidad, etc.) para los que residan fuera de las instalaciones. Además, incluye beneficios para los familiares que durante el fin de semana visiten a los empleados (transporte gratuito, etc.) y ayudas puntuales cuando se casan, bonus anual, tienen descendencia, se produce un fallecimiento, regalos en determinadas festividades, etc.



Finlandia

dispone de seguro de vida y ayuda a comedor.



Holanda

dispone de seguro médico, seguro de vida y ayuda a comedor.



México

dispone de seguro de vida e invalidez, seguro médico para los empleados indefinidos, ayuda al comedor, ayuda al transporte y permisos de maternidad/paternidad de mayor duración. En Puebla los beneficios sociales vienen recogidos en el "Plan de Previsión Social para los empleados", en el que se incorporan diversas iniciativas como: vales de despensa, seguro de gastos médicos mayores, fondos de ahorro, ayuda en especie por paternidad/maternidad, becas, seguro de gastos médicos menores, seguro de accidentes, ayuda por matrimonio o defunción.

En Baja California se realizan diferentes eventos socio-familiares (posada navideña, feria escolar, puertas abiertas), se dispone de un sistema mensual de incentivos y se entregan becas en especie para primaria, secundaria y preparatoria.



Noruega

dispone de seguro de salud y seguro de vida.



Polonia

dispone de seguro de vida y seguro médico (para empleados indefinidos).



Portugal

dispone de seguro médico que incluye familias para todos los empleados (excepto dirección que es individual), ayuda al comedor y ayuda al transporte. Además se entregan regalos por diferentes motivos como; nacimiento, comida en Navidad en la que se incluye un sorteo, cajas de navidad, un regalo para los niños menores de 12 años y un presente en Pascua.



Reino Unido

donde Steel&Alloy y GMH disponen de seguro de vida e invalidez y seguro médico (aplicable a white collar).

Además, las fábricas de Steel&Alloy disponen de ayuda al comedor en algunas fábricas y participa y financia en el esquema "Cycle to work & Life Style Scheme".



República Checa

dispone de ayuda al comedor y de un sistema de premios para las "Ideas de mejora".



Rumania

dispone de ayuda al transporte, de suscripciones médicas y bonificaciones tanto por nacimiento, como por fallecimiento.



Rusia

Gonvarri Kaluga dispone de seguro de vida, seguro médico, ayuda al comedor y ayuda al transporte. Además, financia el 50% del gimnasio para empleados.

GMH Rusia dispone de seguro médico para sus empleados.



Suecia

dispone de seguro de salud, seguro de vida y ayuda a comedor.



Turquía

dispone de seguro médico, seguro de incapacidad o invalidez, ayuda al comedor para los trabajadores con horas extras y ayuda al transporte y/o tarjetas de combustible.

Fondos de pensiones y/o planes de jubilación (201-3)

Solo están disponibles en algunos países, bien por obligaciones derivadas de la legislación local o bien por ser compromisos históricos. En particular disponen de estos de fondos de pensiones en Reino Unido, Baja California, Alemania, Noruega, Suecia, Holanda, Dinamarca, Eslovaquia y South Carolina, así mismo disponen de planes de jubilación en Arizona y de forma voluntaria, en el Reino Unido. Gonvauto Barcelona dispone de un plan de jubilaciones parciales recogido en el Pacto de Empresa 2017-2022.

En cualquier caso, son situaciones muy puntuales y poco relevantes en el conjunto de la compañía.

Conciliación (401-3)

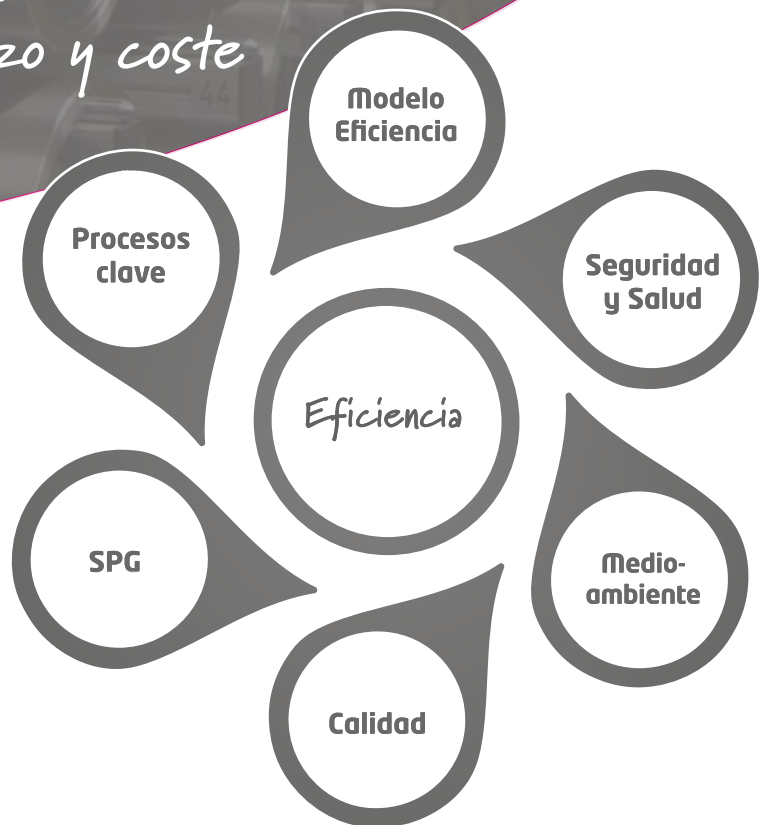
Respecto a las bajas por maternidad y paternidad en 2018 corresponden a 98 hombres y 40 mujeres de los cuales el 95% de los hombres y el 90% de las mujeres ya se han reincorporado.



Eficiencia

Conseguir nuestros objetivos con menor esfuerzo y coste

Eficiencia se define como la capacidad de lograr un efecto deseado con los mínimos recursos posibles. En un mundo cada vez más complejo y competitivo, sólo haciendo las cosas cada vez mejor podremos asegurar el crecimiento rentable de nuestra organización.



SGI Nuevo modelo de eficiencia

En el marco del actual Plan Estratégico 2016-2018, Gonvarri apostó por la reorganización de sus sistemas de mejora continua y de gestión del conocimiento core de la organización.

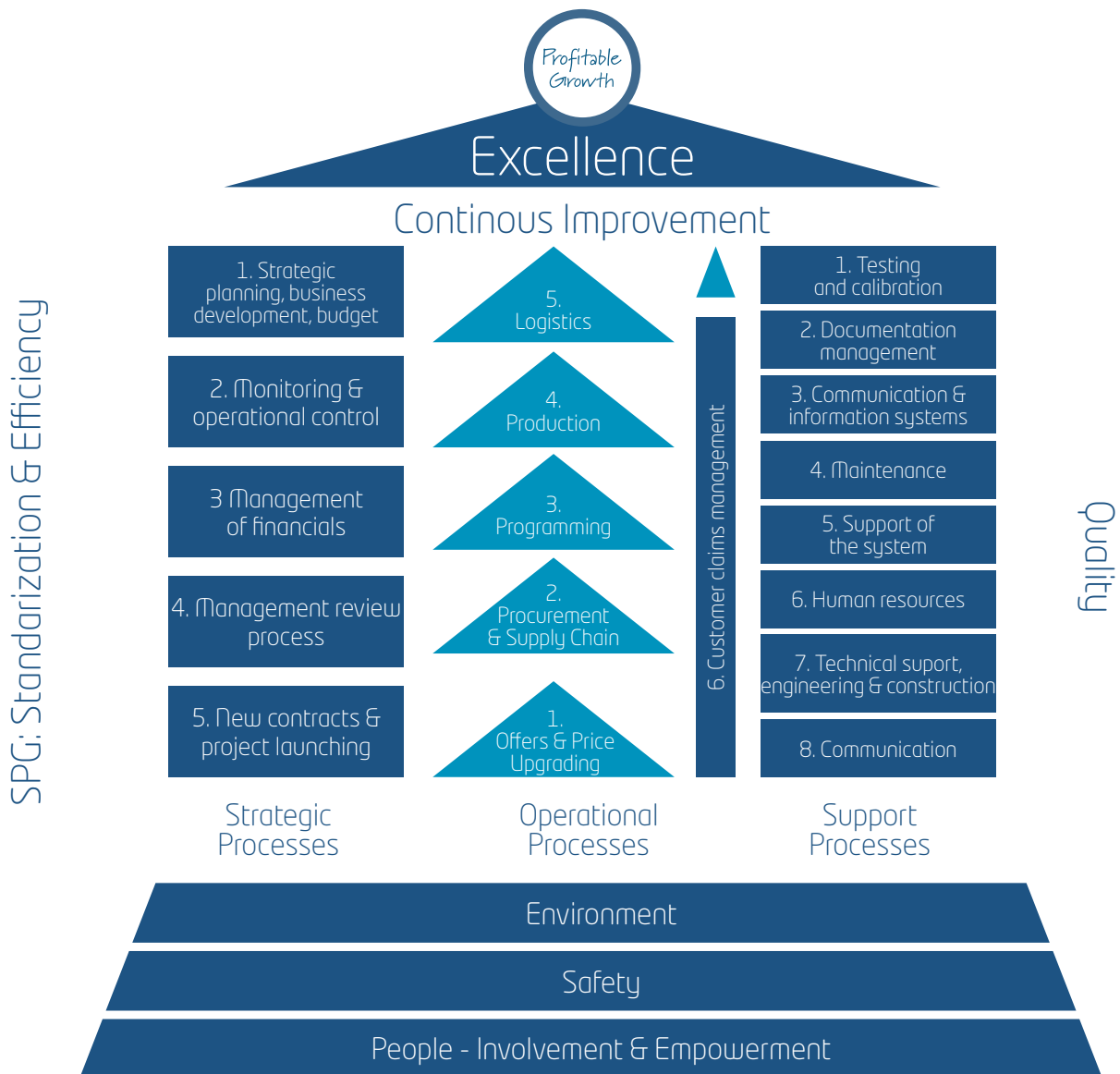
El detonante fue la identificación de un riesgo crítico relacionado con la difícil retención del conocimiento, o con su alteración cuando se transfiere a otras culturas y formas de trabajar.

Para mitigar este riesgo se creó el Sistema de Gestión Integrado (SGI), fruto de la fusión de las áreas de Seguridad y Salud, Medioambiente, Calidad, SPG (Sistema de Producción Gonvarri,

Lean Manufacturing) y BTM (Business Technology Management), y con un doble objetivo:

1. Establecer sistemáticas de trabajo robustas que eviten que esta cultura y know-how se disperse o se pierda, y ponerla a disposición del conjunto de la compañía.
2. Asegurar su mejora continua en el futuro, dotando a nuestros empleados de un marco seguro, respetuoso con el medioambiente y profesionalmente enriquecedor.

A lo largo del capítulo se describe el modelo.



BTM Procesos clave

En el 2018 están desplegándose 5 Procesos Clave de nuestro negocio (Compra de Acero, Gestión de Ofertas, Gestión de la Chatarra, Gestión del Riesgo Comercial, Greenfields), y se encuentran en revisión otros 3 (Flujos de Aprobación, Desarrollo de Personas, Notificaciones Operativas). El total de Procesos Clave previstos es de 16.

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

En estos Procesos se concentra nuestro conocimiento diferenciador, y su incumplimiento pudiera derivar en un daño económico, operativo o reputacional para la compañía. (102-15). Podemos considerar que ya forman parte de la Cultura Gonvarri. Para su construcción se han creado 16 grupos de trabajo en los que participan los aproximadamente 150 profesionales

de Gonvarri que mejor conocen el negocio, representantes de todos los países, compañías y funciones de la organización.

BTM está liderando además el alineamiento de IT con este nuevo esquema.

El objetivo para el 2019 es finalizar el despliegue del resto de Procesos Clave, mejorar aquellos en los que se consideren

superados por la evolución del negocio y extender el perímetro de aplicación a las compañías recién incorporadas (Gonvarri Material Handling, Flinsa, etc.).

Una parte fundamental del proceso es el apoyo al despliegue que realizará in situ BTM, de acuerdo con una planificación ya aprobada.

Seguridad y Salud

DMA

El modelo de Seguridad y Salud de Gonvarri se basa en el principio de integración de la Seguridad en toda la organización, en el reparto de responsabilidades entre todos los miembros de la línea jerárquica, y en todas las decisiones que se adopten, así como en los procesos y nuevos proyectos que se acometan.

Asimismo, se da cumplimiento a lo establecido en la norma internacional OHSAS 18001, estando gran parte de nuestros centros (67%) certificados por un organismo certificador acreditado (a excepción de Gonvarri Czech, las fábricas de Laser, Gonvarri Baja California, S&A Popes Lane, Flinsa, Gonvauto South Carolina y las fábricas de China), encontrándose las plantas en fase de transición hacia la nueva Norma ISO 45001.

No conformándose con el mero cumplimiento de las citadas Normas internacionales y las distintas legislaciones locales que les aplican a cada planta, Gonvarri ha apostado por ir más allá, implantando

una serie de sistemáticas y políticas a nivel global con objeto de disponer de una cultura preventiva con identidad propia, mucho más exigente que los citados estándares, en la que la Seguridad sea protagonista principal.

En 2007 se declaró la **Política de Seguridad y Salud** por parte del Presidente de la compañía, se comenzaron a establecer indicadores de seguimiento y las primeras políticas que aseguraran un cumplimiento de mínimos en la materia. Este compromiso se reforzó en 2011 con el lanzamiento por parte del CEO del plan "Un Paso Adelante" y en 2014 con el despliegue de un Eje específico de Seguridad y Salud en el **Plan Estratégico** global de Gonvarri.

Responsabilidades y funciones

Están integradas en toda la estructura organizativa, siendo la Dirección de las plantas los máximos responsables respecto al cumplimiento de los estándares, las condiciones de trabajo de las áreas de

trabajo, el cumplimiento de las normas y, en general, la protección de la Seguridad y Salud de las personas que estén presentes en las plantas.

En cada planta existen trabajadores designados para la gestión Seguridad y Salud, con formación regulada en este campo. Según el tamaño y las necesidades de la planta, estos tienen o bien exclusividad para la gestión de la Seguridad y Salud laboral o bien comparten esta actividad con otras.

El control in situ de los riesgos en las operaciones y en los puestos de trabajo, recae en los supervisores y en los responsables de los departamentos como superiores directos de los empleados y personas delegadas en planta.

La labor de vigilancia y control del estado de salud de los trabajadores está externalizada, apoyándose en servicios médicos según lo disponga la legislación local al respecto.

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

Tras varios años de reducción significativa de la accidentabilidad y de mejorar los lugares de trabajo, donde el nivel de riesgos se ha reducido significativamente, Gonvarri ha decidido en 2017 acelerar la concienciación en materia de Seguridad y Salud por parte de todos sus empleados, sensibilizando sobre la obligatoriedad de aplicar lo que se les transmite en las acciones formativas.

El Plan de Seguridad "**Doing Well by Doing Safe**" define nuevas medidas relacionadas con la cultura, pero también contribuye a reforzar el concepto "**PARA > PIENSA > ACTÚA**", transmitiendo que una actuación correcta es aquella que se hace pensando en la Seguridad de cada individuo, en cada actividad realizada, en cada decisión que se adopta o en cada proyecto o nuevo trabajo que se acomete.

Para su implantación y difusión se desarrollaron numerosas iniciativas, entre las que destacan:

Nuevas sistemáticas de gestión destinadas a aspectos tales como, por ejemplo, el seguimiento tutelado de la parte práctica del proceso de capacitación de nuevos empleados (con mayor riesgo de accidente por su baja experiencia, a pesar de la formación teórica que se les imparte), la evaluación periódica del desempeño en la seguridad de cada empleado por su superior, el tratamiento y la difusión interna en cascada de los "Comunicados semanales de Incidentes" transversalizados por corporativo, etc.



"Safety Tips": desplegando una serie de videos interactivos de concienciación sobre los principales riesgos en nuestras actividades, accesibles a todos los trabajadores, tanto en la intranet corporativa, como en las pantallas de visualización de todas las fábricas o incluso en sus propios dispositivos telefónicos móviles.



"Chasing risks": desarrollando talleres en líneas y áreas concretas, cuyo objetivo es la participación e involucración de los trabajadores en la identificación de riesgos y el establecimiento de medidas preventivas. El taller piloto, realizado en

Gonvarri Tarragona, permitió afinar la metodología, la cual se ha testado en otros 4 centros de servicios más.



CCTV o circuito cerrado de televisión, enfocado en la utilización de imágenes grabadas únicamente para la investigación de accidentes e incidentes y la formación del personal. La instalación piloto se ha realizado en Gonvauto Navarra.

"One to one": para mejorar el compromiso por parte de los Gerentes de planta y los responsables de departamento, con un nuevo enfoque.

En lugar de realizar, como hasta este momento, inspecciones periódicas de las condiciones de Seguridad en las distintas áreas de trabajo con un punto de vista "negativo", su función actual es observar, reconducir y educar los comportamientos de los empleados conforme a un enfoque siempre asertivo, interactivo y de motivación y no coercitivo, transmitiéndoles la preocupación de los máximos responsables de cada compañía sobre este aspecto y pulsando asimismo sus inquietudes y preocupaciones respecto a la seguridad en las tareas realizadas y su opinión sobre el Sistema de Gestión existente.

Diagnóstico externo de la cultura preventiva: obligatorio para todas las plantas. Se realizó en las fábricas de Iberia, (excepto Hiasa) y como resultado se definieron una serie de acciones de mejora, personalizadas y adecuadas a las necesidades de cada centro.

Incremento de la participación de los responsables de departamento en las inspecciones de seguridad, la investigación de accidentes, las reuniones mensuales de seguridad y en la elaboración de evaluaciones de riesgos e instrucciones de seguridad.

Inclusión de proyectos de Seguridad en el seno de las iniciativas de Industria 4.0, en concreto el diseño de un prototipo de carretilla con sensores y pantalla para detección de proximidad de personas y objetos para prevenir atropellos y golpes.



Escuelas de Supervisores, formándoles acerca de la importancia de su posición para alcanzar la meta de "0 daños", explicando qué funciones y responsabilidades son exigidas por la compañía en cuanto a la protección de la seguridad del personal propio y ajeno presente en planta.

Nueva matriz de Equipos de Protección Individual mínimos a utilizar en planta en función de las actividades o puestos desempeñados.

Formación avanzada a Gerentes: con la colaboración de Dupont Sustainable Solutions, se organizaron formaciones especializadas de Liderazgo y Desarrollo de Cultura en materia de Seguridad a los miembros de los Comités de Dirección de las divisiones de Western Europe y Gonvauto Iberia.

“Safety Stewards”: iniciativa creada en Steel & Alloy y extendida en una primera fase a las plantas de Western Europe. El objetivo del proyecto es hacer partícipes a los trabajadores de los riesgos derivados de las condiciones de trabajo inseguras, a través de su implicación y participación directa como ojeadores y detectores de posibles fallos.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

Disponemos de dos plataformas para el seguimiento y medición de todos los aspectos relacionados con la Seguridad y Salud de nuestros empleados y subcontratas:



Implantación de la herramienta informática “Sygris” de seguimiento comparativo consolidado de indicadores, investigación de incidentes y seguimiento de la mejora continua en todas las plantas del Grupo (incluidas Joint Ventures).

Seguimiento y medición de subcontratas: CTAIMA

En Gonvarri las medidas, controles y obligaciones establecidas para nuestros empleados, son igualmente aplicables a todas las empresas externas que acceden a nuestros centros de trabajo, ya sean subcontratas, personal de ETTs, contratistas que realizan trabajos ajenos a nuestra actividad, transportistas o visitantes.

Para asegurarnos que antes de iniciar cualquier trabajo, la formación, experiencia y cualificación de cualquier trabajador de la empresa externa es la adecuada y asimismo contrastar el nivel de cumplimiento de la legislación por parte de dichas empresas, se dispone de una herramienta CTAIMA, actualmente aplicable a las plantas de España y Portugal.

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

Evaluación de riesgos laborales

La “Evaluación de Riesgos Laborales”, en la que se identifican y cuantifican los diversos riesgos a los que están expuestos los trabajadores, es actualizada y revisada siempre que los cambios en las condiciones de trabajo o las conclusiones de las investigaciones de incidentes y accidentes así lo requieren.

En 2018 se identificaron 22 puestos de trabajo distribuidos entre Gonvarri Colombia, Brasil y China. Ninguno de los riesgos identificados ha causado enfermedad profesional (403-3).

Además, anualmente se realizan simulacros de emergencia en las plantas para estar preparados ante posibles incidentes que puedan presentarse como incendios, derrames, rescates de personal suspendido en altura, primeros auxilios, uso de dispositivos desfibriladores y evacuaciones eficientes de centros de trabajo.



Principales indicadores

403-2

En 2018 se han producido un total de 118 accidentes con baja y 463 accidentes sin baja. Destaca el elevado número de accidentes en Gonvarri Burgos, Gonvarri Barcelona, Gonvauto Thüringen y Gonvarri Turquía, todos de poca gravedad.

País	Accidentes CON baja		Accidentes SIN baja	
	H	M	H	M
Personal propio	81	3	333	17
Personal ajeno	33	1	103	10
	114	4	436	27

La presencia cada vez mayor de empresas subcontratistas y personal proveniente de Empresas de Trabajo Temporal (sin la misma conciencia y cultura de seguridad que nuestros empleados propios) ha arrastrado a algunas de las plantas a empeorar sus niveles de accidentalidad, siendo mayor el grado de incidencia de esta accidentalidad entre las empresas externas, con un 80% de los accidentes.

Hay que señalar como aspecto positivo que las plantas han conseguido identificar, notificar y analizar más de 1.000 incidentes sin daños personales, los cuales han resultado muy útiles para el aprendizaje a futuro y la mejora continua. Durante el último año la gravedad de los accidentes (cuantificada como las jornadas laborales totales relativas perdidas por accidentes de trabajo) se ha reducido notablemente.

A continuación, se detallan las tasas de accidentes en cada uno de los países en los que la compañía está presente.

Tasa accidentes con baja				
País	Personal propio		Personal ajeno	
	H	M	H	M
Alemania	28,6	9,7	54,1	0,0
Argentina	33,4	0,0	0,0	0,0
Colombia	3,4	0,0	18,4	0,0
España	13,7	0,0	20,5	28,7
Finlandia	17,9	0,0	0,0	0,0
México	2,9	0,0	0,0	0,0
Noruega	38,2	0,0	0,0	0,0
Polonia	32,7	0,0	0,0	0,0
Portugal	42,6	0,0	0,0	0,0
Reino Unido	2,3	0,0	0,0	0,0
República Checa	0,0	61,8	0,0	0,0
Rumanía	1,9	0,0	0,0	0,0
Suecia	10,4	0,0	0,0	0,0
Turquía	17,2	0,0	34,3	0,0
Total	10,5	2,5	19,9	9,9

Tasa: Accidentes con baja / horas trabajadas por 1.000.000.

Los accidentes con baja son 0 en Brasil, China, Dinamarca, EE.UU., Eslovaquia, Holanda y Rusia.

Tasa accidentes sin baja				
País	Personal propio		Personal ajeno	
	H	M	H	M
Alemania	106,8	87,1	171,2	1.358,8
Argentina	11,1	76,9	3.156,6	0,0
Brasil	30,0	0,0	0,0	0,0
China	1,7	0,0	0,0	0,0
Colombia	13,7	0,0	14,7	0,0
España	76,9	8,0	64,9	143,5
EEUU	45,3	0,0	0,0	0,0
Eslovaquia	26,3	0,0	0,0	0,0
Finlandia	0,0	41,7	0,0	0,0
México	0,0	0,0	22,6	0,0
Polonia	8,2	0,0	0,0	0,0
Portugal	93,7	0,0	170,6	0,0
Reino Unido	32,0	27,6	0,0	0,0
Rep. Checa	39,3	92,6	16,1	0,0
Rusia	5,0	0,0	170,9	0,0
Turquía	17,2	0,0	42,9	0,0
Total	42,8	14,2	61,8	99,4

Tasa: Accidentes sin baja / horas trabajadas por 1.000.000.

Los accidentes sin baja son 0 en Dinamarca, Holanda, Noruega, Rumanía y Suecia.

Respecto a las enfermedades profesionales (403-3), en 2018 se han registrado 2 enfermedades profesionales en hombres/personal propio, uno en España y otro en Portugal, por lo que la tasa media es de 0,00000023 (número de enfermedades profesionales entre las horas trabajadas).

Días perdidos por accidente

Los accidentes registrados han significado la pérdida de 1.660 jornadas laborales, que corresponden en un 99% a hombres y en un 1% a mujeres.

Tasa días perdidos por accidente		
País	Personal propio	
	H	M
Alemania	0,25	0,06
Argentina	0,40	0,00
Colombia	0,14	0,00
España	0,37	0,00
Finlandia	0,05	0,00
México	0,07	0,00
Noruega	2,75	0,00
Polonia	1,18	0,00
Portugal	0,65	0,00
Rep. Checa	0,00	0,46
Rumanía	0,11	0,00
Suecia	0,02	0,00
Turquía	0,14	0,00
Total	0,21	0,02

Tasa: nº días perdidos por accidente / horas trabajadas por 1.000.

En el resto de países la tasa es "0" (Brasil, China, Dinamarca, EEUU, Eslovaquia, Holanda, Rusia y UK).

Días perdidos por absentismo no planificado

En 2018 se han perdido un total de 56.886 días por absentismo no planificado, que corresponden en un 84% a hombres y en un 16% a mujeres.

Tasa días perdidos por otras causas		
País	Personal propio	
	H	M
Alemania	6,00	7,50
Argentina	0,80	2,70
Brasil	12,00	11,90
China	3,70	23,40
Colombia	3,00	1,00
Dinamarca	2,90	1,90
España	11,40	14,80
Finlandia	4,40	0,70
Holanda	1,30	0,00
Noruega	26,80	1,60
Polonia	6,70	5,80
Portugal	14,00	7,00
Rep. Checa	0,00	0,90
Rumanía	7,60	5,90
Suecia	2,60	2,30
Turquía	0,20	0,00
Total	6,40	7,70

Tasa: Número días perdidos por otras causas / horas trabajadas x 1.000.

Formación y comunicación

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 desempeñe, pueda completar un recorrido formativo completo que le garantice el conocimiento global del puesto. Este recorrido ha de ser actualizado cada tres años.

El esfuerzo formativo realizado por las plantas en el adiestramiento de su personal y el proveniente de ETTs ha aumentado este año un 24%, lo cual redundará en el conocimiento por su parte de todos los riesgos y normas aplicables en su desempeño habitual y también en la concienciación acerca de la importancia de este aspecto.

En 2018 se impartieron un total de 73.965 horas de formación en Seguridad y Salud personal propio, más de 15 horas por empleado. Además se han impartido un total de 1.463 horas de formación en personal ajeno.

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



Comunicación, consulta y participación

En Gonvarri 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 relativos a seguridad y salud.

Mensualmente se reúne la Gerencia de cada planta con el Comité de Dirección para hacer un seguimiento del Sistema (objetivos, Programas, Planes, inversiones, indicadores, etc.) y priorizar los aspectos más relevantes de forma rápida, transparente e integrada. Asimismo, se realizan reuniones diarias de 5 minutos de los grupos de trabajo donde el primer tema a tratar es siempre la Seguridad.

Por otra parte se habilitan canales de participación para los trabajadores que aportan su conocimiento de las tareas para planificar e implantar mejoras de seguridad y ergonómicas en los puestos de trabajo e instalaciones, tales como las Ideas de Mejora en Seguridad, Chasing Risks, etc.

En función de las características y cultura de cada país, se realizan reuniones periódicas de seguimiento con los representantes de los trabajadores. En las plantas españolas 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 PRL), siendo un comité paritario y compuesto a partes iguales por la parte social y por personas designadas por la empresa.

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

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

País	Representantes
Alemania	29
Argentina	8
Brasil	18
China	34
Colombia	8
Dinamarca	2
España	56
EEUU	6
Eslovaquia	6
México	18
Polonia	7
Portugal	8
Reino Unido	14
Rep. Checa	4
Rumanía	9
Rusia	5
Suecia	6
Turquía	8
Gonvarri	246

En los centros de distribución de Finlandia, Holanda y Noruega no hay representantes de los trabajadores.

Medio Ambiente

El compromiso de Gonvarri con el medio ambiente arranca con la certificación del Sistema de Gestión Ambiental bajo el estándar ISO 14001, actualmente certificado en el 79% de nuestras fábricas. Están pendientes de certificación las fábricas de Gonvauto South Carolina, Laser Automotive Barcelona, Valencia y Brandenburg, así como GVS Donnguan, GMH Rusia, S&A Popes Lane y Baja California.

Además, dentro de nuestro compromiso por medir correctamente y minimizar el impacto de nuestras actividades, se están desarrollando iniciativas con dos ejes de actuación: gestión avanzada del riesgo ambiental y enfoque ciclo de vida.

Respecto a la información relacionada con energía, eficiencia y cambio climático, se desarrolla en el capítulo de sostenibilidad.

Gestión Avanzada del Riesgo Ambiental

Con objeto de adoptar una posición proactiva y preventiva ante los impactos ambientales, Gonvarri comenzó a desplegar en 2017 una nueva metodología de reporte ambiental, basada en el software Sygris, con los siguientes componentes:

- **Informes de Incidentes:** se han comenzado a notificar los incidentes ambientales parametrizados por causa origen, naturaleza, localización específica por máquina y área relevante. Un posterior análisis objetivo de la recurrencia específica de máquina y/o zona, nos facilita la adopción de soluciones preventivas que eliminen o mitiguen su impacto.
- **Emisiones de agua y aire:** se monitorizan todos los valores de las analíticas, las cuales se comparan con vertidos y/o emi-

siones equivalentes de otras plantas del grupo, lo que nos permite observar tendencias y transversalizar las mejores prácticas disponibles internamente.

- **Relación de consumibles con residuos como control del riesgo:** los ratios generados por estos consumibles permiten determinar si los incidentes informados fueron todos los que sucedieron.
- **Informe centralizado del requisito legal del registro de residuos:** este registro además de proporcionarnos información de cantidad de residuos generados, permite conocer el coste total de su gestión.

Indicadores de Desempeño Ambiental

Gonvarri monitoriza los impactos ambientales derivados de su actividad a través de diversos indicadores que miden su desempeño ambiental, lo que le permite seguir su evolución e identificar oportunidades de mejora.

Agua y vertidos

Salvo algunos procesos puntuales, nuestra actividad no requiere agua para su funcionamiento por lo que presenta bajos consumos. Sin embargo, al ser el un recurso natural esencial y cada vez más escaso, se monitoriza con el fin de conseguir un uso sostenible del mismo.

En 2018 el consumo total fue de 313.710m³. El agua consumida procedió en un 85% de la red y el 15% restante de fuentes subterráneas. El consumo fue mayoritariamente industrial (73%), seguido del uso sanitario (23%) y riego de zonas verdes (4%).

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

Respecto al vertido, se estima un total de 278.051m³ de vertido, de los cuales el 80% se vierte en la red de saneamiento, el 16% en cauces (río, mar, etc.) y el 4% en fosa séptica (306-1).

Además, en 2018 se han producido un total de 31 derrames no significativos, todos ellos adecuadamente gestionados que no han producido ningún daño al entorno (306-3).

Residuos (306-2)

Los residuos producidos en nuestras instalaciones están adecuadamente segregados, monitorizados, identificados, almacenados y gestionados a través de gestores autorizados.

La mayoría de los residuos producidos son no peligrosos (98%), donde el 97% proviene de la chatarra de acero.

Respecto a los residuos peligrosos, estos suponen el 2% restante y, salvo el aceite, provienen en su mayoría de las fábricas con procesos de galvanizado, decapado y pintura, donde los restos de reactivos y baños suponen el 94% del total.

Residuos no peligrosos	Toneladas
Chatarra de acero	580.094
Resto metálicos (aluminio, cobre, etc)	11.854
Papel y cartón	1.092
Plástico	908
Resto de residuos	3.923

Respecto a la eliminación de los residuos no peligrosos, prácticamente el 100% son gestionados a través de gestores autorizados para su reciclado (excepto los orgánicos que suponen el 0,1%).

Residuos peligrosos	Toneladas
Restos de reactivos y baños	11.878
Lodos	620
Resto de residuos peligrosos	155

Además, se han producido un total de 44.945 m³ de aceite.

Respecto a la eliminación de los residuos peligrosos, el 100% son gestionados a través de gestores autorizados para su tratamiento y/o depósito en vertedero.

Enfoque Ciclo de Vida: Economía circular

Parte 1: El rol de nuestros productos en la economía circular

El acero es un material fundamental en nuestra sociedad y el principal componente de todos los procesos, representando alrededor del 98% de sus consumos totales. En Gonvarri creemos en la determinante contribución del acero al crecimiento socioeconómico mundial y al desarrollo de modelos de producción más sostenibles, así como en la "Economía Circular", concepto que está llamado a ganar importancia en los próximos años. Así lo confirman las últimas señales enviadas desde las instituciones internacionales, y en concreto desde la Unión Europea.

La transición hacia una Economía Circular es la respuesta a la aparición de riesgos derivados de distintas tendencias globales como el crecimiento exponencial de la clase media, la volatilidad

de los precios de las materias primas, el aumento en la presión regulatoria ambiental o el preocupante incremento en los volúmenes de residuos. El sistema económico necesita pasar del actual modelo lineal, en el que los productos se fabrican a partir de materias primas y se desechan después del uso, a modelos circulares donde los productos tienen la capacidad de ser reparados, reutilizados, devueltos y reciclados.

La industria del acero lleva un tiempo trabajando en esa dirección y en Gonvarri, creemos que el acero se está situando como un material con alto potencial de circularidad mostrando grandes ventajas respecto a otros materiales:



Reduciendo el peso y la cantidad de material utilizado

Los nuevos aceros de alta resistencia han permitido reducciones de peso entre un 25% y un 40% en las tres últimas décadas, con los correspondientes ahorros en energía y emisiones.



El acero puede ser reutilizado o reconvertido de múltiples maneras

Los ratios de reutilización tienen un gran potencial de seguir creciendo gracias al eco-diseño, el reciclaje y el aumento de la eficiencia.

1 tonelada de acero reciclado ahorra de media:
1.400 kg de mineral de hierro / 740 kg de carbón / 120 kg de caliza



El acero es el material más reciclado del mundo

No pierde propiedades durante el proceso. El alto valor de la chatarra, sus propiedades magnéticas y su asequible recuperación facilitan el reciclado.



Una gran parte de los productos de acero pueden ser remanufacturados para su reutilización gracias a la enorme durabilidad de este material

Nuestros productos pueden reciclarse manteniendo prácticamente su valor original.

Parte 2: Una transición basada en 5 elementos transversales

Además de desarrollar y difundir una visión circular en la organización, se han identificado cinco elementos concretos en los que Gonvarri intenta apoyarse para realizar una transición progresiva hacia la economía circular:



Pensamiento y diseño sistémico

Los procesos de diseño necesitan apoyarse en conceptos circulares integrando la totalidad del ciclo de vida de materiales y productos con el objetivo de alargar la vida útil y facilitar la futura reutilización de los mismos.



Priorizar el uso de energías y recursos renovables

Incentivar el uso eficiente de materiales y energías renovables y no tóxicos.



Aprovechar todo el potencial de los residuos y extender la vida útil

Maximizar la vida útil de los recursos e intentar aprovechar los residuos como fuente de generación de productos secundarios.



Apoyarse en la tecnología digital

Incorporar nuevas tecnologías que permitan la medición, seguimiento y optimización del uso de los recursos y la conectividad entre las distintas partes de la organización y los distintos actores de la cadena de valor.



Colaborar

Identificar posibles sinergias y colaboraciones con otras empresas o instituciones que permitan encontrar soluciones para fomentar el crecimiento económico reduciendo los impactos ambientales al mismo tiempo.

Parte 3: Circularidad en Gonvarri Industries

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

Las propuestas abarcan la totalidad del ciclo de vida, desde la producción y el consumo a la gestión de residuos, incluyendo el mercado de materias primas secundarias.

1 Gestión integrada de la chatarra (306-2)

Gonvarri cuenta con un sistema integrado en todas las plantas del grupo para la recopilación, recogida y valorización centralizada del acero descartado en producción. La cantidad de acero descartado es muy variable dependiendo del tipo de planta y

producto fabricado. Gracias a un eficaz sistema centralizado, se consigue recolectar y valorizar el 100% de la chatarra descartada en producción, que se reintroduce posteriormente en la cadena de valor, fomentando así la producción de acero a partir de

material reciclado, lo que supone un ahorro significativo de materias primas y emisiones. En 2018 se gestionaron un total de 580.094 toneladas de chatarra.

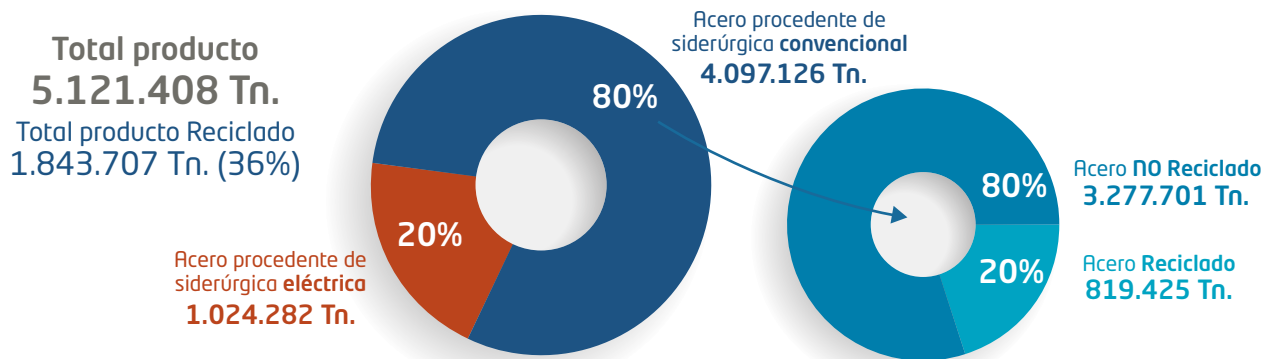
2 Compras de acero reciclado (301-1)

La industria del acero está viviendo importantes cambios en los últimos años. Las expectativas de futura escasez de materias primas y la creciente disponibilidad de chatarra, entre otras razones económicas, están fomentando un mayor uso de hornos eléctricos para fabricar acero a partir de acero viejo. En Gonvarri una parte significativa del acero utilizado en nuestros procesos está compuesto por material reciclado.

Extrapolando los datos analizados en dos de nuestras principales plantas en España, estimamos que aproximadamente el 20% del

acero utilizado en el grupo proviene de la siderurgia eléctrica y el resto de la siderurgia convencional. Por otro lado, considerando el origen del acero, se estima que en siderurgia eléctrica el 100% es chatarra (reciclado) y 20% en siderurgia convencional provienen de chatarra.

Con todo ello, estimamos que el **36% del acero utilizado en el grupo es de origen reciclado** que, sumándolo a la eficaz gestión de nuestra chatarra, favorece el desarrollo de una cadena de valor del acero más circular.



3 Reutilización de productos secundarios externos

Después de meses de análisis, se inició la colaboración entre Gonvarri Tarragona, Gonvarri Burgos e Hiasa con la compañía Dupont Ibérica, para reutilizar el ácido clorhídrico residual que Dupont genera en sus procesos y aprovecharlo para los procesos de decapado y galvanizado de Gonvarri.

En 2018, después de complejas pruebas de compatibilidad, se puso en marcha esta colaboración que ha aportado importantes disminuciones en costes e impactos ambientales para ambas empresas.

Recuperación del ácido clorhídrico

Nuestros procesos de galvanizado y decapado, requieren el uso de importantes cantidades de químicos, principalmente ácido clorhídrico. Este ácido se compra con una concentración del 32%, la cual para entrar en proceso es necesario diluir con agua hasta una concentración del 18%.

Por su parte, Dupont genera en sus procesos ácido clorhídrico residual. El objetivo es gestionarlo como subproducto, para ser utilizado por Gonvarri como materia prima en sus procesos de decapado y galvanizado.

En julio de 2018 se inicia el suministro de ácido clorhídrico a nuestras plantas. A cierre de ejercicio se alcanzó la cantidad de 3.377 toneladas distribuidas entre: Hiasa el 64%, Burgos el 23% y Tarragona el 13% restante.

El proyecto presenta numerosos beneficios para ambas compañías. A continuación resumimos los más relevantes:

- **Beneficio económico:** el coste actual del ácido se estima en 105€ de media por tonelada. El coste del ácido reciclado es de 1€ tonelada, más los gastos de transporte, en torno a 7€ tonelada. Si consideramos un consumo medio de 4.500 toneladas/año de ácido, este

proyecto supone un ahorro estimado de 400.000 €/año.

Por otro lado, se estima un ahorro adicional de 32.000 €/año, incluyendo el ahorro en agua y los nuevos gastos en operación, frente al coste de la nueva planta de tratamiento en torno a los 48.000€, además de los ahorros de gestión de este residuo para Dupont Ibérica.

- **Beneficios frente al cambio climático:** principalmente en el caso de Hiasa por su proximidad a las instalaciones de Dupont (unos 3km), frente a la distancia con el suministrador anterior cuya distribución se realizaba principalmente desde el País Vasco o Barcelona, aun considerando el incremento en el número de desplazamientos, ya que se requiere más ácido para alcanzar la concentración del 32%.

Calidad y clientes

El éxito de Gonvarri se basa en su capacidad para identificar y satisfacer las necesidades de sus clientes.

La piedra clave es la certificación de todas nuestras compañías en los sistemas de gestión de la calidad IATF 16949 (Auto e Industria) o ISO 9001 (Estructuras Metálicas).

Durante el 2018 ha finalizado la certificación de los centros de Gonvarri (excepto Metal Structures y Gonvarri Material Handling) en el nuevo estándar Auto IATF 16949, mucho más exigente en la identificación y mitigación de riesgos.

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 (417-1).

Pero Gonvarri va más allá en el objetivo de mejorar los niveles de servicio. A tal fin, durante el 2018 se ha lanzado una serie de iniciativas tendentes a crear una cultura proactiva de la calidad:

- Inicio del despliegue de **TQM (Total Quality Management)** en plantas Auto, promoviendo la Planificación Avanzada de la Calidad del Producto (APQP) en los nuevos proyectos, reforzando el control de la calidad del proceso y estandarizando las mejoras prácticas en la respuesta a los incidentes.
- Proyecto **Plan de Control**, con la creación de 5 planes estándar para longitudinal, transversal, blanking, recepción y expedición.
- Proyecto **AMFE estándar**, a partir de los trabajos de un grupo multidisciplinar.

Cercanía con el cliente

Gonvarri apuesta por la personalización y la mejora constante del servicio, para lo que dispone de equipos comerciales especializados y adecuados al tipo de negocio y producto, a través de los que se presta una cobertura más específica.

Durante el año 2018 colaboramos con nuestro principal cliente en la definición de un Protocolo de Calidad que sirva de marco de referencia en las relaciones entre los Centros Gonvarri y los de su principal cliente. Cuando se apruebe, a principios del 2019, aportará estabilidad y transparencia al proceso.



Automoción

Para Gonvarri, el sector de la automoción genera el principal volumen de facturación. Nuestros principales Clientes son los OEM's, estampadores e integradores Tier1 y Tier2.

El Área Corporativa Global de Comercial Auto cuenta con un equipo de profesionales altamente cualificados en todo el mundo.

El despliegue en 2018 del Proceso Clave "Gestión de Ofertas" supone su estandarización a nivel de Grupo, un pilar crucial de eficiencia y garantía de sostenibilidad dentro de la organización.

El sector auto ha evolucionado claramente a un vehículo con equipamientos más tecnológicos, eficientes y con menor impacto ambiental, como el vehículo eléctrico. Por ello, colaboramos con nuestros clientes en el desarrollo de nuevas soluciones, procesos y productos, enfocados entre otros al uso de nuevos materiales como el Acero de alta resistencia y el Aluminio, más ligeros, con menores emisiones de CO₂ y más seguros.

En este ejercicio se incrementó el procesado de materiales para procesos de Hot Stamping, incorporando proyectos de nuevos OEMs y Tiers 1 a nuestro portfolio principalmente en Europa y Nafta.

Además, aumentando la apuesta por el Servicio, la Innovación y la Eficiencia, se ha puesto en marcha en Gonvarri Valencia una nueva instalación destinada al corte de blanks 2D a partir de bobina, con las ventajas en materia de flexibilidad que implica para el corte de pequeñas series en acero y aluminio.



Industria

Desarrollamos la mayor parte del negocio de Industria en España, Portugal, Brasil y Polonia. Este año hemos potenciado nuestra presencia exportadora desde estos países.

La tendencia de esta línea de negocio es creciente, debido en parte a la continuación de las iniciativas desarrolladas en ejercicios previos, tales como:

- Ampliación del plan de acción iniciado en 2016, que contribuyó a incrementar nuestra cuota de participación en el sector distribuidor alcanzando cuotas históricas de venta.
- Respecto a las ventas SPOT (no programadas) sobre las ventas programadas, tras un importante incremento en 2016 se mantiene al alza durante 2018, lo que equilibra el mix de ventas global.
- El sostenido crecimiento en comercio exterior, con la creación de nuevas delegaciones de venta en diferentes entornos geográficos en los que teníamos poca presencia.

Y las nuevas iniciativas tales como:

- Plan de potenciación de la comercialización y venta de productos propios de cada una de las compañías.
- Desarrollo de equipos de trabajo con nuestros principales clientes con el fin de investigar mejoras de producto y logística.

Dentro de las iniciativas realizadas durante el ejercicio hay que destacar la continuación de nuestra activa presencia en los foros que organizan las asociaciones de clientes del sector de la distribución en Francia y también en España.

Hemos mantenido, para todas las compañías de Iberia, un calendario de visitas de los equipos de nuestros principales clientes a nuestras plantas y viceversa, de nuestros equipos a las instalaciones de nuestros clientes.



Seguridad Vial

En Road Steel desarrollamos, proyectamos, fabricamos e instalamos todo tipo de sistemas de contención de vehículos, lo que nos permite ofrecer al cliente un servicio integral, a la medida de sus necesidades.

Nuestro equipo de ingeniería desarrolla los más novedosos sistemas de contención, estando en todo momento a la vanguardia del mercado. Como principales logros del año 2018 cabe destacar los siguientes:

- Desarrollo de familia de atenuadores de impacto para su implantación directamente sobre asfalto, sin necesidad de losa de cimentación.
- Desarrollo de un sistema de muy alta contención (H4b) para su implantación tanto sobre puentes como en márgenes de carretera.
- Desarrollo de un modelo de farola segura ante un impacto.

Asimismo realizamos proyectos de implantación de sistemas de contención de vehículos, destacando este año:

- Accesos a Al-Bayth Stadium (uno de los estadios que albergará la copa del mundo en Qatar).
- Diseño y construcción del Lusail Plaza infraestructura, con el que esperamos introducir por primera vez nuestros pretilos en Qatar.
- Proyecto de implantación de sistemas de contención de vehículos en la concesión de la autopista conexión Pacífico 2 en Colombia.



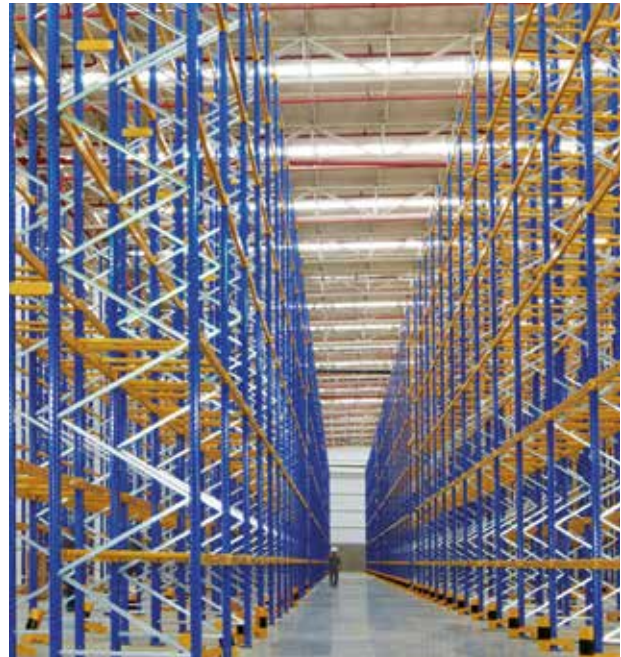
Energía

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 Baja California (México), Gonvarri Turquía y Gonvarri Colombia.

Destaca el desarrollo de productos innovadores con tecnología de comunicación inalámbrica y auto-alimentación. Asimismo, Solar Steel participó como expositor en las ferias de: Intersolar Europe (Alemania), Genera Madrid (España), Solarex (Turquía), Intersolar North America (USA), ExpoSolar (Colombia), Solar Power International Anaheim (USA), Norte Renovables (España) y feria FISE (Colombia), 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, se participó en congresos y ferias como: World Future Energy Summit (Abu Dhabi), MIREC Week (México), CIREC Week (Chile), en la RecamWeek (Panamá), Power Nigeria (Nigeria) y el Foro Energygear (Panamá).

De especial relevancia ha sido la incorporación de Suports a Gonvarri bajo el área de influencia de Solar Steel, empresa de ingeniería para el diseño y desarrollo de estructuras solares para cubiertas, marquesinas de parking y estructuras fijas, especialmente en aluminio; lo que complementa el portfolio de soluciones ofrecidas a los clientes por parte del binomio Solar Steel-Suports by Gonvarri.



Soluciones de Almacenaje

Desde Gonvarri Colombia desarrollamos la línea de negocio Almaceno, que da cobertura al mercado de Latinoamérica y Caribe. Está orientado en el sector industrial, comercial, compañías del sector logístico y grandes superficies, con importantes necesidades de almacenamiento y gestión logística. Nuestro modelo de gestión se basa en el desarrollo de productos innovadores y en prestar una asesoría técnica especializada a cliente, principalmente en Latinoamérica.

En 2018 destaca su participación en la feria LOGISMASTER 2018, en Cali, Pereira y Medellín en Colombia y en Quito en Ecuador.

En Europa, Gonvarri Material Handling es uno de los principales proveedores de ingeniería y fabricación de sistemas de almacenamiento y manipulación para todos los entornos industriales. Nuestros principales productos son: estanterías de paletización, estanterías picking y máquinas de almacenamiento vertical.

Nuestros profesionales combinan un alto conocimiento, capacidad de orientación y asistencia práctica. Nuestra sólida red comercial y de marketing nos permite llegar a los clientes a través de múltiples canales en los 16 países en los que operamos.

GMH reúne todas las fases del proceso que incluyen: la planificación, el suministro y la instalación de estantes, estanterías, armarios y otras soluciones de almacenamiento. Todo ello, a través de una notable capacidad de servicio, que nos permite atender anualmente en torno a 30.000 clientes, donde el 80% de ellos son recurrentes.

Nuestras soluciones engloban un extenso abanico de clientes; desde pequeñas empresas locales hasta grandes corporaciones internacionales, además de cubrir múltiples sectores: talleres de automoción y almacenamiento de neumáticos, empresas de alimentación y bebidas, cámaras frigoríficas, productos para la construcción y comercio electrónico, entre otros.

En 2018 hemos participado en la feria LogiMAT en Stuttgart, que atrajo a más de 60.000 profesionales de la industria de todo el mundo.

Satisfacción de clientes (102-43 y 102-44)

En Gonvarri consideramos que las encuestas de cliente son una importante herramienta de ayuda con el fin de valorar su grado de satisfacción, identificar puntos de mejora y fidelizar e incrementar la cuota de mercado. Por ello, periódicamente realizamos encuestas personalizadas en función del tipo de producto y/o área geográfica.

Solar Steel

Anualmente envía una sencilla encuesta a sus principales clientes nacionales e internacionales para valorar los distintos aspectos (precio, calidad del producto y de servicio, soporte técnico, plazos, capacidad de respuesta y equipo de ventas) en función de dos parámetros: importancia y satisfacción.



El resultado de este año presenta una ligera mejora respecto al ejercicio anterior, situando la media de puntuación en un valor de 3,5 sobre 5.

Hiasa y Gonvauto Asturias

Hiasa y Gonvauto Asturias enviaron conjuntamente un cuestionario a sus principales clientes de línea de corte (producto plano) y tubo. La encuesta fue enviada a 73 clientes y respondida por el 100% que representan el 94% de la facturación en este ejercicio. El resultado de este año presenta una leve mejoría respecto al ejercicio anterior, aunque en ambos casos es muy satisfactorio.



El Índice Global de Satisfacción medio de 87,52 % (87,43% para producto plano y 87,59% para tubo) y un promedio de 4,40 (valorado en una escala de 1 a 5), cumpliendo el objetivo propuesto.

Almaceno

En 2018 se realizó una encuesta basada principalmente en tres aspectos: servicio, personal de ventas y producto, con un resultado medio consolidado (IMS) de **86,9%**. Los resultados obtenidos son los siguientes:

- **Servicio:** índice medio de satisfacción **83,4%**. Los aspectos mejor valorados han sido el fácil acceso a la información técnica (85,4%) y la atención y resolución de quejas y reclamaciones (84,1%).
- **Personal de ventas:** índice medio de satisfacción **88,1%**. Los aspectos mejor valorados han sido el respeto y amabilidad de trato (93,7%) y el notable conocimiento sobre el producto ofrecido (92,7%).
- **Producto:** índice medio de satisfacción **88,6%**. Los aspectos mejor valorados han sido la calidad (94,5%) y la entrega completa de pedidos (93,6%).

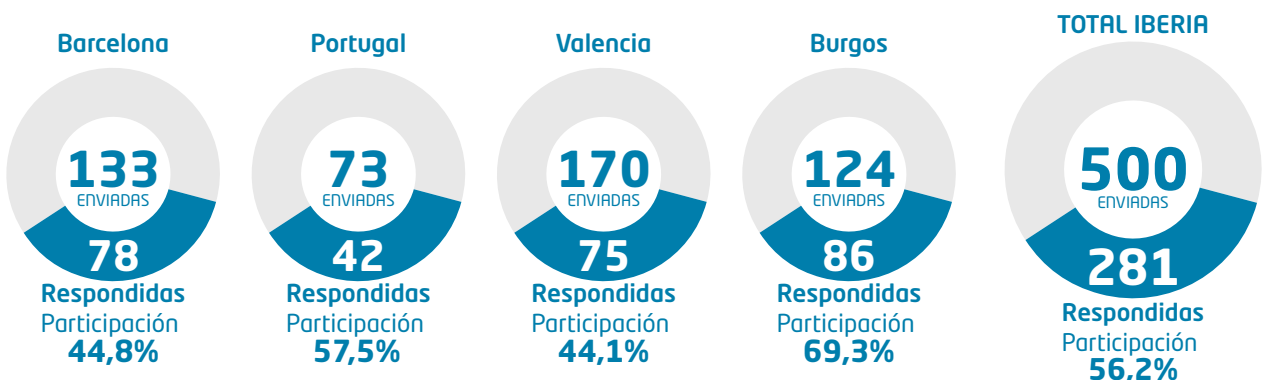


Gonvarri Iberia

Realiza una encuesta anual online para sus principales clientes. Se realiza desde las fábricas de Gonvarri en Burgos, Valencia, Barcelona y Portugal. Este año, tras un importante plan de comunicación hacia nuestros clientes, en el que se les informó sobre la importancia que tiene para Gonvarri Iberia su opinión, hemos conseguido que el porcentaje de respuesta haya sido sensiblemente

superior al del año pasado, destacando los clientes de Burgos y Portugal con el mayor índice de participación.

Aunque la valoración media es satisfactoria, destacando la calidad, la competitividad, la logística y la atención comercial, se mantienen como puntos de mejora los plazos de entrega y los precios.





SPG

Sistema de Producción Gonvarri

Basado en el Toyota Production System (TPS), el **Sistema de Producción Gonvarri (SPG)** es el programa de Lean Manufacturing de Gonvarri.

En ese sentido, no es únicamente un conjunto de herramientas o un método estructurado para alcanzar nuestros objetivos, sino una filosofía, una cultura de mejora continua que se fundamenta en la implicación de todos los equipos, así como en una comunicación fluida entre ellos. En este 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 2018:

Aprox. **3.100 empleados** han participado en acciones SPG.

467 GAPs (Grupos Autónomos de Producción) trabajando bajo estándares SPG.

26.412 horas/hombre de formación SPG.

1.064 talleres realizados (5S, trabajo estandarizado STDW, SMED, Value Stream Mapping, Total Productive Maintenance, Lean Office...).

292 GRPs (Grupos de Resolución de Problemas) lanzados.

4.039 Ideas de Mejora emitidas.

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

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 pasó 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).

Después de casi una década implantándose, en el 2018 se ha desplegado **SPG Evolution**, resultado de una profunda revisión realiza el año anterior con el fin de dotarlo de mayor flexibilidad, aproximarle aún más al negocio y aprovechar mejor las sinergias con el resto de sistemas. Para definirlo, se ha contado con la aportación de decenas de especialistas de todas las áreas de la compañía.

Sostenibilidad

Ética en el trabajo
y compromiso con
la sociedad

Responde a un modelo de gestión responsable y un compromiso de ética, transparencia, justicia y colaboración con nuestros grupos de interés independientemente del lugar en el que operamos.



Acción social (102-12 y 413-1)

Una de las prioridades de Gonvarri es apoyar el desarrollo local en las zonas donde tenemos presencia. Para ello, se han establecido convenios de colaboración con entidades sin ánimo de lucro para desarrollar actividades corporativas y locales de diversa índole.

Colaboración desde el corporativo



Iniciamos nuestra colaboración en 2014, para la difusión de valores humanos, éticos y morales universales en sus congresos.

En 2018 hemos estado presentes en los congresos de Madrid, Oviedo, Valencia, Málaga, A Coruña, Bilbao, Sevilla y Palma de Mallorca.



Iniciamos nuestra colaboración en 2013, con el objetivo de prevenir accidentes de tráfico mediante la formación y sensibilización social así como ofrecer apoyo psicológico y jurídico a los afectados por accidentes viales.

En 2018 hemos apoyado expresamente la difusión en materia de seguridad vial en escuelas de la Comunidad de Madrid, además de colaborar con eventos deportivos.



Iniciamos nuestra colaboración en 2007, además de ser Patronos. El objetivo es contribuir a mejorar la vida de las personas con discapacidad intelectual y fomentar su integración social.

En 2018 hemos contribuido a través del alquiler de los espacios y servicios de la Fundación, y colaborando estrechamente en la semana del voluntariado.



Iniciamos nuestra colaboración en 2013, para contribuir a la difusión y cumplimiento de los 10 Principios y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En 2018 participamos en diversas jornadas para mejorar nuestra contribución a estos objetivos.



Iniciamos nuestra colaboración en 2013, para contribuir a finalizar con la inseguridad alimentaria y la malnutrición en zonas donde surgen catástrofes humanitarias.

En 2018 realizamos donaciones que contribuyeron a proporcionar 10.000 comidas básicas en lugares donde ha habido desastres naturales, como por ejemplo, los derivados del volcán de Guatemala.



Iniciamos nuestra colaboración en 2018, con el objetivo de educar en materia de seguridad vial a personas con capacidades diferentes.

En este ejercicio desarrollamos el proyecto **"la educación vial: un gran valor"** en las escuelas sociodeportivas adaptadas de fútbol y baloncesto de la Fundación.



Iniciamos nuestra colaboración en 2016, para contribuir en la construcción conjunta de una sociedad más fuerte y con empresas competitivas perdurables en el tiempo. En 2018 colaboramos como Patronos de la fundación y participamos en proyectos encaminados a mejorar la comunicación y medición de las actuaciones en materia de sostenibilidad.

Contribución local

Realizamos acciones y programas de desarrollo con la comunidad local en diversos países y enfoques, nuestra contribución se resume en el gráfico adjunto.

No se han identificado operaciones con impactos negativos significativos (reales y potenciales) en las comunidades locales (413-1 y 413-2).



Salud y Deporte

Dentro de las iniciativas relacionadas con salud y deporte, que tienen un componente social destacamos las siguientes:

Gonvauto Navarra, colaboró como sponsor privado en la escuela de fútbol de la "Asociación Deporte Formativo del Valle de Egües", con más de 350 jóvenes beneficiados en los últimos años. Asimismo, realiza una donación anual a la fundación "Síndrome de Dravet" para la investigación de esta enfermedad.

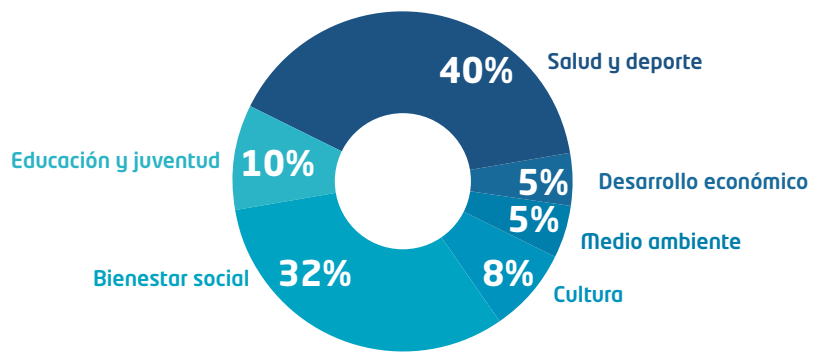
Gonvarri Puebla, donó numerosos alimentos y productos de limpieza e higiene a la Asociación "Una Nueva Esperanza A.B.P.", que ayuda a niños y jóvenes de escasos recursos que padecen cáncer, además de uniformes deportivos a la "Casa del Adolescente" del Estado de Puebla, que alberga niños de 13 a 17 años en estado de vulnerabilidad y de atención prioritaria.

Steel & Alloy, colaboró activamente en la lucha contra el cáncer mediante diversas campañas como la donación del trofeo del campeonato de badminton al "Cancer Support Centre" y algunos premios para la rifa del "Breast Cancer Action Group", recaudó fondos para el "MacMillan Cancer Support" y contribuyó a través del "Brave the Shave" a este mismo centro.

Una empleada de Newton Aycliffe fue en bicicleta de Londres a París para recaudar



Distribución por ámbito de actuación



fondos en la lucha contra el Alzheimer, a través del Compton Hospice.

AMG Campinas, colaboró en el proyecto "Gol de Letra", que brinda oportunidades para la práctica de deportes y actividades de ocio con los más desfavorecidos. Además, participó en el proyecto "Plaster workshop" con el hospital Pequeño Príncipe a través de voluntariado.



Gonvauto Galicia participó en la campaña "Caminando Juntos" con Aldeas Infantiles y el triple objetivo de fomentar el deporte en familia, mejorar los hábitos de vida saludable y ser solidarios con los niños y niñas.

Gonvauto Barcelona participó con su equipo de ciclismo Emotional Driving, en las 24 horas Madform BiCircuit para la campaña "Caminando Juntos" con el triple objetivo de: fomentar el deporte en familia, mejorar los hábitos de vida saludable y ser solidarios con los niños/as con un entorno familiar desfavorecido. También donó a la asociación AESLEME, una cantidad de 15€ por cada vuelta al circuito.

AMG Senica, entregó regalos para niños a la asociación "Plamienok", enfocada hacia la ayuda y atención médica, de enfer-



mería, psicosocial y espiritual a niños muy enfermos e incurables para que puedan vivir en casa.

GMH Rumanía, patrocinó la "Summer Ski Jumping Grand Prix-Men's Cup Rasnov" y colaboró para la organización de dos etapas de la Copa del Mundo de Salto de Esquí Femenino con el objetivo de promocionar el deporte entre las más jóvenes.

También participó en la ceremonia de entrega de premios del Sport Club Olympic "Cetate Rasnov" 2018, ayudando a reforzar la autoestima de los niños, valorando sus esfuerzos deportivos y apoyó el equipo rumano de "Kendo" en los Campeonatos del Mundo, para que puedan viajar y competir en esta modalidad deportiva.

Además, realizó donaciones puntuales para las organizaciones "Vreau sa zbor", y "Asociatia Sfintului Nectarie".

Gonvarri Barcelona, apoya a la infancia colaborando en la compra de la equipación de fútbol para los jugadores con escasos recursos del "Club Pena Barcelonista Sant Just Trajana".

Gonvarri Valencia, participaron en diversos eventos deportivos como la "Carrera Solidaria con otra Mirada", organizada por la Asociación Grupo Espiga y los proyectos: Juguetes Solidarios y Apoyo Escolar. El 25 % de lo recaudado es para la

Asociación Española Contra el Cáncer de Sagunto.

En esta línea participó en la "IV Carrera Amuhcanma" organizada por la Fundación Fisabio, que garantiza la Investigación de mujeres con cáncer triple negativo, en el Hospital de Sagunto.

Hiasa y Tarragona, organizaron la recogida de tapones para un proyecto solidario, destinado a facilitar a niños sin recursos un tratamiento médico no reglado en el sistema sanitario y/o materiales que les

permitan paliar los problemas físicos que padecen y que no pueden obtener por otros medios.

Gonvarri Burgos, celebró la tercera edición del Torneo Pádel Solidario para ayudar a un niño burgalés con secuelas tras una meningitis herpética y en diversos eventos como: la carrera nocturna de AECC "Liberanos Domine Rabe-Tardajos", el patrocinio del partido solidario de baloncesto de Navidad para la recogida de juguetes y material escolar, la equipación

corporativa del equipo MTB 2018 y la publicidad del Club de Baloncesto de Tizona 18/19, además de la compra de abonos de la temporada con el club de Balonmano de Burgos.

Madrid, patrocinó el hoyo 12 del Torneo de Golf Solidario organizado por la ONG África Directo, para mejorar las condiciones de los más desfavorecidos en el campo de refugiados Sursudaneses "Bidi Bidi".



Medio Ambiente

Gonvauto Puebla, anualmente regala la madera sin contaminar (36.070 kg) al zoológico Africam Safari, como apoyo al área protegida de México "Parque Nacional Izta Popo", para la construcción y reparación de área de recreo para animales, así como juguetes y almacenaje de alimentos.

AMG Campinas creó el grupo de voluntarios "Guardianes del Medio Ambiente" con el fin de concienciar y hacer partícipes a los empleados, familiares y amigos sobre esta temática.

Flinsa, colabora con el IES Cotes Baixes en el Proyecto educativo "ECO-DIMONI", entregando materiales (tubos, flejes de diferentes calidades, resistencias, etc.) para el desarrollo y la elaboración de prototipos de vehículos de bajo consumo y ecológicos, que ya han recibido numerosos reconocimientos.

GVS Dongguan, realizó una pequeña reforestación en los alrededores de la fábrica para mejorar su entorno y contribuir a la absorción de emisiones de CO₂. Los trabajadores son los encargados de su mantenimiento.



Cultura

HIASA patrocinó a la fundación "Lo Que De Verdad Importa" en la comunicación de valores universales mediante el apoyo económico y la difusión de las acciones entre sus empleados.

AMG Campinas apoyó el desarrollo cultural en su entorno, mediante diversos proyectos:

- "Curtas de Animação", con talleres de dibujos animados gratuitos e itinerantes organizados por el Centro de Cine de Animación de Campinas para estudiantes de escuelas públicas en ciudades del interior de San Paulo. Los cortometrajes realizados son expuestos en sesiones de cine gratuitas abiertas a todos los públicos.
- "Proyecto Allegro", busca desarrollar potenciales talentos y habilidades a través de la enseñanza musical. Ofrece talleres de guitarra, violín, violonchelo, flauta, coral y musicalidad, contribuyendo a la inclusión social de los participantes y sus familias.

Laços

Reservados a expósitos de infância e à prática artística na infância, este projeto prevê a realização de uma exposição de peças artísticas de autoria de crianças de escolas de atendimento hospitalar. Como as crianças hospitalares não têm acesso público cotidiano à Arte Plástica, a exposição busca despertar no participante a paixão por produzir e experimentar com o uso de materiais disponíveis em seu cotidiano.

JUSTIFICATIVA

Utilidade didática-reflexiva em desenho e pintura, este projeto busca gerar um encantamento e despertar o amor próprio pelo que se cria, com o uso de materiais disponíveis em seu cotidiano, não por parte dos materiais de exposição. A obra será a descoberta e o uso e a criação com o uso de materiais simples, materiais presentes e comuns, em uma única exposição de trabalhos de projetos artísticos.

O projeto prevê cinco sessões artísticas pontuais de forma livre em salas de aula do Hospital Pequeno Príncipe, em Curitiba. Das etapas do projeto previstas são as: a) contato do público interno de atendimento com o uso de materiais de autoria de crianças de unidades do hospital, uma vez que o projeto de intervenção acontece em uma área aberta de grande circulação de pessoas.

DURAÇÃO

As atividades do projeto serão realizadas durante 12 meses.

Governo do Estado de São Paulo, Secretaria da Cultura e ArceforMittal Gonvarri apresentam

Você é nosso convidado para assistir aos

CURTAS DE ANIMAÇÃO
2ª EDIÇÃO

A cidade, sua história, sua cultura e personalidades

Data: XXX/XXX/XXX - Horário: XXXXX

Local: Rua Angélica dos Reis, 130 - Jardim Nova Europa - Hortolândia/SP

Animações criadas pelos próprios alunos! Não perca!



AMG Paraná, a través del proyecto "Laços" realiza exposiciones artísticas y lúdicas sobre niños hospitalizados, junto con una composición creada por el artista plástico André Mendes. El proyecto se ejecutó en la fachada del Hospital Pequeno Príncipe, en Curitiba.

GMH Rusia, colabora de forma desinteresada con la instalación de estanterías y sistemas de almacenamiento, incluyendo la mano de obra, en el "Palacio de Cultura de Kirovsk". Este palacio es responsable del desarrollo cultural de todo el distrito de Kirovsky, empleando a más de 1.000 personas con talento.

El proyecto es complejo, tanto por la disponibilidad de espacios adecuados para los sistemas de almacenamiento y bastidores, como para su adaptación a los distintos tipos de instrumentos musicales que requieren su propio espacio. El proyecto finalizará a principios de 2019.

GMH Rumanía, realizó donaciones puntuales para el "Branch Association of The Libra Foundation".

Gonvarri Barcelona, realizó una donación a los "Gegants de Castellbisbal", para contribuir al mantenimiento de esta tradición.



Bienestar Social

Hiasa y Gonvarri Valencia organizaron una recogida de alimentos entre el personal de la fábrica para la Fundación Banco de Alimentos de Asturias y Sagunto respectivamente



GMH Germany, vendió de forma privada a sus empleados los equipos informáticos en desuso. El dinero obtenido se donó a una familia con un hijo discapacitado, acompañado de un regalo por su cumpleaños.

Además, internamente desarrolla el programa "Corporate social inclusion management" (BEM), que garantiza que las personas que sufran largas enfermedades puedan reintegrarse sin problemas en sus puestos de trabajo, evitando que se repita la enfermedad.

AMG Campinas, participó en varios proyectos encaminados a mejorar el bienestar de su entorno, entre otros:

- Durante la celebración del SIPATMA, los empleados donaron alimentos que se destinaron a varias comunidades y colectivos desfavorecidos.
- Realizó la "Winter Clothes Campaign Social Action" para la recogida y donación de ropa de invierno, para instituciones benéficas.
- Participó en la acción social navideña "Papai Noel dos Correiros", una de las más importantes de Brasil desde hace más de 25 años. El objetivo es adoptar una carta enviada a Santa por niños con pocos recursos y responder a sus solicitudes de regalos, difundiendo los valores como la solidaridad.

Steel & Alloy, celebró su 50º aniversario y desarrolló diversas actividades para recaudar fondos. Estos serán donados a distintas asociaciones benéficas en 2019.

GVS Dongguan, el 47% de la plantilla donó sangre para el "Dongguan Redcross Center", y realizó una donación económica al orfanato "Dongguan Social Welfare Center" para mejorar la situación y calidad de vida de los usuarios del centro.

Gonvarri Portugal, recogió tapones solidarios, así como ropa, juguetes, libros, material didáctico, mobiliario de oficina en colaboración con las asociaciones "Associação Meninos de Ouro" y "Centro de Apoio ao Sem Abrigo" para defender los derechos de los niños y ayudar a disponer de un hogar a este colectivo vulnerable.



AMG Senica, organizó una fiesta de Navidad para sus empleados, que contó con una rifa/tómbola con atractivos premios de sus proveedores y socios comerciales, donde los empleados participaron comprando tickets. El dinero recaudado se utilizó para fines solidarios relacionados con las necesidades de algún empleado.

Ação Pão de Açúcar

Desde 1996, nosso compromisso com AMG Brasil sempre esteve em um projeto de cunho socializado em parceria com a UNICEF do Brasil, através dos projetos de apoio à educação, saúde e alimentação de crianças em situação de vulnerabilidade social. A atuação de parte de nossos colaboradores em projetos sociais, nos permite alcançar resultados positivos para a sociedade.

Esta parceria também nos possibilita a atuação em projetos de apoio à educação, saúde e alimentação de crianças em situação de vulnerabilidade social. A atuação de parte de nossos colaboradores em projetos sociais, nos permite alcançar resultados positivos para a sociedade.

Em parceria com a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), desenvolvemos projetos de apoio à educação, saúde e alimentação de crianças em situação de vulnerabilidade social. A atuação de parte de nossos colaboradores em projetos sociais, nos permite alcançar resultados positivos para a sociedade.

BALANÇO SIPATMA

De 1996 a 2018, o SIPATMA foi uma das principais ações sociais da AMG Brasil, com o objetivo de arrecadar recursos para apoiar projetos de cunho socializado em parceria com a UNICEF do Brasil, através dos projetos de apoio à educação, saúde e alimentação de crianças em situação de vulnerabilidade social. A atuação de parte de nossos colaboradores em projetos sociais, nos permite alcançar resultados positivos para a sociedade.

FESTA DE FIM DE ANO E CELEBRAÇÃO DE NATAL

Em comemoração ao fim do ano e ao Natal, a AMG Brasil realizou a Festa de Fim de Ano e Celebração de Natal, com o objetivo de arrecadar recursos para apoiar projetos de cunho socializado em parceria com a UNICEF do Brasil, através dos projetos de apoio à educação, saúde e alimentação de crianças em situação de vulnerabilidade social. A atuação de parte de nossos colaboradores em projetos sociais, nos permite alcançar resultados positivos para a sociedade.



Gonvauto Galicia, todos los empleados colaboraron con Cáritas Marín aportando ropa, juguetes y comida, para el periodo navideño.

Flinsa, colaboró a través de una ayuda económica en la realización de la cabalgata de los Reyes Mayos de la localidad de Ibi, la cual hace entrega de regalos a las familias menos favorecidas.

Gonvauto South Carolina, colaboró a través de una donación a la Iglesia Metodista Unida de Buffalo, para contribuir a los desplazamientos de los misioneros para la ayuda a los más desfavorecidos. Además, contribuyó con otra donación al desfile de navidad, para que disfruten los niños y sus familias.

GMH Romania, colaboró con el Kids' Club (Social Educational Club) en diversos programas sociales, entre otros, ayuda a familias de bajos recursos y vulnerables, tanto a los padres, mediante apoyo psicológico y material, como a los niños, para evitar el abandono escolar.

La compañía se involucró con la escuela de Rasnov en la promoción de las festividades de Pascua en las escuelas locales, principalmente en la tradicional pintura de huevos, así como en el Festival de los Árboles de Navidad, el mayor evento benéfico de Rumania, que abre las puertas de las escuelas a los niños de entornos socioeconómicos vulnerables, a través de tres programas de apoyo.



Educación

Además hizo una donación a la "Asociación de servicios Social Scut", que ayuda a integrarse en la sociedad a jóvenes sin familia.

Gonvarri Valencia, realizó una donación para la impresión del calendario ilustrado con fotos de falleras de Sagunto y niños con capacidades diferentes. El calendario será vendido para financiar la "Asociación de Discapitados Camp de Morvedre - DISCAMP".



AMG Campinas participó en el "Proyecto Meu Amigo Grande" de 6 meses de duración, intercambiando cartas entre colaboradores y niños de la Institución CPTI, para estimular la escritura, el humor y la interacción con las letras.



Gonvauto Galicia desarrolló para el curso académico 2018-2019 el programa "Becas Excelentes", con el objetivo de premiar el esfuerzo de los más jóvenes y ayudarles a cumplir sus sueños. Estas becas están destinadas a los hijos de trabajadores que cursen 6º Primaria, ESO, Bachillerato o Formación Profesional y aprueben todo el Curso Académico en junio, obteniendo una nota media en su expediente académico igual o superior a 8.

Flinsa, realizó una donación al ganador del premio "Mejor proyecto del master de materiales de la UPV" (Alcoy), para contribuir a incentivar a los estudiantes en proyectos novedosos e innovadores.

Gonvarri Colombia apoyó mediante becas el fomento de la educación técnica y tecnológica gratuita para jóvenes con escasos recursos económicos y sociales, a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

GMH Romania, realizó donaciones puntuales la Universidad de Transilvania.



Gonvauto Barcelona convocó el programa "Becas Francisco Riberas", con el objetivo de ayudar a los estudios de los hijos de empleados con necesidades especiales y a los hijos de trabajadores fallecidos.

Madrid, dentro del proyecto Emotional Driving se desarrollaron numerosas acciones formativas en colegios, para concienciar sobre la seguridad vial.

Gonvarri Burgos, colaboró para mejorar la educación a través de una donación con la Fundación Universidad de Burgos.

Gonvarri Colombia, organizó un evento familiar con el objetivo de conocer, acercar y reforzar los lazos con la comunidad local, la cual participó activamente. Además, realizó un taller "Sinergia y trabajo en equipo", dirigido al grupo de jubilados y prejubilados de la compañía con el fin de compartir experiencias en torno a la jubilación y brindar estrategias de aprovechamiento del tiempo libre.

Gonvarri Burgos, organizó con la Hermandad de Donantes de Sangre de Burgos una donación en la que participó la plantilla, para el banco de sangre de Castilla y León. Además, organizó una colecta de ropa para Cáritas y colaboró en una cena benéfica del BPI Eficacia para ayudar a las personas con discapacidad.

Desarrollo económico

Hiasa, participó en la carrera por equipos (100 km.) en colaboración con Intermon Oxfam, para recaudar dinero destinado a desarrollar infraestructuras que les permitan acceder a pozos de agua más cercanos en países africanos.

AMG Campinas, participó en el reacondicionamiento de la Pista Polideportiva "Regina Amélia" donde actúa la ONG CPTI, a través de un grupo de voluntarios, con el objetivo de impartir educación y asisten-

cia social que garantice los derechos de los niños, adolescentes y grupos familiares desfavorecidos del Norte de Campinas.

GMH Romania, apoyó a la asociación Daruieste Viata para la construcción de un gran hospital para niños.

Gonvarri Burgos, colaboró a través de una donación al proyecto DIHBU 4.0 ITCL. HUB tecnológico para la transición de las empresas a la nueva revolución industrial.



Emotional Driving

El programa Emotional Driving nace en 2014 con el objetivo de concienciar, tanto en la compañía, como en el conjunto de la sociedad, sobre la importancia de la seguridad vial.

El factor diferencial de este programa reside en la transmisión de estímulos y mensajes positivos y motivadores para fomentar unos hábitos responsables y respetuosos en la carretera.

El proyecto contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, principalmente el Objetivo 3.6: "reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo para 2020", además de generar impactos positivos en los objetivos: 11.2: "proporcionar acceso a sistemas de transporte seguro, asequible, accesible y sostenible para todos y mejorar la seguridad vial, para 2030" y 17: "alianzas para lograr los objetivos".

PROPÓSITO
Doing **well** by doing **Good**

TERRITORIO
Road Safety

RELATO

DIFERENCIACIÓN
*Motivación
positiva*



1
Nuestros conductores
Empleados
Conducción preventiva

2
Conductores motivados
Estudiantes de primaria y secundaria
Influencia en los padres

3
Futuros conductores
Estudiantes universitarios
Responsabilidad en el uso del móvil

4
Transportistas por carretera

5
Discapacidad

6
Expertos

Cadena de Valor



Asociaciones

CONDUCTORES

Empresas

Sociedad

7

Programa Emotional Driving y los grupos de interés

1

Empleados

Nuestros conductores
Conducción preventiva

Desde su inicio, el programa Emotional Driving realizó como acción principal a nivel interno roadshows en las diferentes plantas del grupo, tanto a nivel nacional como internacional, para concienciar en materia de seguridad vial a sus empleados y familiares.

En 2018, celebró en el Jardín Botánico Orquideorama de Medellín, Colombia, el más reciente de los roadshows. El evento acogió en torno a 500 invitados, principalmente empleados de Gonvarri Colombia, pero también a diversas personalidades colombianas como el Secretario de Movilidad y el Secretario de Juventud de Medellín; además de clientes y proveedores.

Medellín es una ciudad que presenta altos índices de accidentalidad vial debido al exceso de vehículos y a la falta de educación en materia vial. La presentación del programa Emotional Driving concienció sobre seguridad vial y sobre los índices de accidentes de tráfico que cada año deja sin vida a centenares de colombianos. Compartieron emocionantes testimonios a cargo víctimas de accidentes y conferencias de distintas asociaciones que mostraron preocupantes estadísticas sobre accidentalidad de tránsito en la región colombiana, así como su compromiso para minimizar estas cifras.

Todos los asistentes tuvieron la oportunidad de recorrer el "Parque de Seguridad Vial" que contó con diversos stands: Introducción a la actividad, Seguridad Vial para Motociclistas, "Póngale la llave al carro", Simuladores de embriaguez, de vehículo liviano y de vuelco, Estación de Road Steel. Finalmente se dispuso un Panel donde dejaron constancia sobre sus reflexiones respecto a que les motiva para conducir seguro, a través de mensajes en Post-It.

Además, los empleados que trabajan en las diferentes plantas de producción en España, fueron invitados a los congresos de LQDVI, donde vieron reforzado su compromiso con la seguridad vial.

2

Estudiantes de Primaria y Secundaria

Conductores motivados
Influencia en los padres

En 2016 coincidiendo con el calendario escolar, iniciamos en alianza con AESLEME el proyecto ED School que consiste en la concienciación a los más jóvenes a través de ponencias que giran en torno a la importancia de conducir de forma segura y responsable.

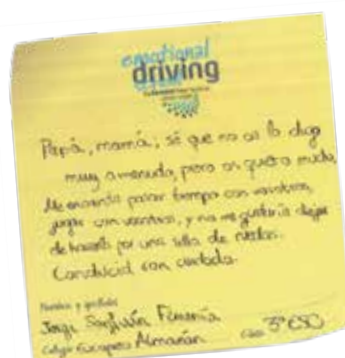
Visitamos un total 130 colegios y centros de estudio en la Comunidad de Madrid, haciendo llegar nuestro mensaje a más de 8.000 alumnos. Asimismo, se registraron numerosas participaciones del concurso ED School, en el que los propios alumnos dirigían mensajes manuscritos en post-it a sus padres para que estos conduzcan de manera más responsable y segura.

Este año resultó premiado el mensaje: "Mamá, Papá, ya sé que esto no depende solo de nosotros, pero colaboremos, ya que vale más perder un minuto de la vida que la vida en un minuto".

En 2018 finalizamos la segunda edición de este proyecto y en septiembre, aprovechando el inicio del nuevo curso escolar, retomamos nuestro compromiso arrancando la tercera edición de ED School.

En colaboración con el Ayuntamiento de Pozuelo y la Policía Municipal de la localidad, Gonvarri y Emotional Driving participaron en el "Concurso Infantil de Seguridad Vial" y en la posterior entrega de premios. Su objetivo fue promover actitudes, hábitos y valores viales entre los alumnos de Educación Infantil y Bachillerato.

En el concurso participaron alumnos de 15 centros de estudios concertados, públicos y privados del municipio de Pozuelo de Alarcón, presentaron más de 3.200 propuestas en las categorías de Dibujo, Eslogan y Maquetas de Seguridad y Movilidad Vial con la temática común "Tus señales emocionales para mejorar la seguridad vial".



3

Estudiantes universitarios

Futuros conductores
Responsabilidad en el uso del móvil

Emotional Driving en alianza con Movistar, participó en 8 congresos nacionales de la Fundación LQDVI donde concienciaron a más de 10.000 jóvenes sobre la responsabilidad vial y en particular, sobre los peligros del uso del móvil al volante. Estos congresos tuvieron lugar en Madrid, Oviedo, Valencia, Málaga, A Coruña, Bilbao, Sevilla y Palma de Mallorca.



El mensaje de la campaña fue transmitido por un joven actor que, a través de un monólogo con toques de humor, capta la atención del público y refuerza el mensaje sobre el riesgo de usar el móvil al volante "El mejor mensaje, como el mejor conductor es el que llega".

Complementariamente, Emotional Driving ofreció a los jóvenes un simulador con el que experimentar el vuelco de un vehículo y les invitó a la reflexión pidiéndoles que escribieran un mensaje dirigido a sus familiares y seres queridos motivándoles a conducir de manera segura y responsable.

4

Transportistas por carretera

Cadena de valor

Transporte por carretera y prevención al volante

Emotional Driving inició a finales de 2018 un nuevo viaje centrado en la cadena de valor de Gonvarri: los transportistas por carretera. El foco de las se centra en la concienciación en materia de prevención al volante y seguridad vial de este colectivo que diariamente pasa muchas horas en la carretera y se expone a grandes riesgos viales provocados principalmente por el cansancio.

5

Personas con capacidades diferentes

Discapacidad intelectual

Educación en valores y seguridad vial

A cierre de ejercicio y con la colaboración de la Fundación Real Madrid, Emotional Driving inició un nuevo proyecto enfocado a menores con capacidades diferentes.

El objetivo del proyecto es introducir conceptos complementarios a la práctica deportiva en valores y se desarrollará durante toda la temporada en escuelas adaptadas e inclusivas.

La formación integral de los beneficiarios a través del deporte es uno de los principales objetivos de la Fundación que, con la colaboración de Emotional Driving, da un paso más en materia de educación vial adaptada a personas con diferentes capacidades, lo que mejora su autonomía y nivel de integración social.

Los alumnos realizaron sesiones de fútbol inclusivo y baloncesto adaptado, donde tuvieron la oportunidad de conocer diferentes señales, aprendieron a cruzar adecuadamente o fueron capaces de ayudar a personas que estén en situación de necesidad.

Más de 300 beneficiarios con diferentes capacidades participarán en esta actividad, donde además podrán interactuar con las mascotas Valorcito o Valorgol, encargadas de ser ejemplos de transmisión de valores, concienciando a los alumnos sobre la importancia de la seguridad vial.

6

Expertos

Compartiendo el Conocimiento

Difusión e innovación

Desde su inicio, Emotional Driving ha sido presentado en diversos eventos y foros relacionados con la seguridad vial, lo que contribuye a difundir este mensaje. En 2018 participó en los siguientes:

Valencia: Clúster de Automoción

El proyecto "Emotional Driving" se presentó en el Clúster de Automoción de la Comunitat Valenciana (AVIA). Destacó el compromiso de Gonvarri con la seguridad, el bienestar de sus empleados y del conjunto de la sociedad, haciendo especial énfasis en su contribución a minimizar los accidentes y las lesiones derivadas de accidentes de tráfico.

Semana Europea de la Movilidad 2018

Emotional Driving participó en la Semana Europea de la Movilidad 2018 promovida por el Ministerio para la Transición Ecológica de España, bajo el lema "Combina y Muévete".

La campaña está dirigida a sensibilizar a los responsables políticos y a los ciudadanos, sobre las consecuencias negativas que tiene el uso irracional del coche en la ciudad, tanto para la salud pública como para el medio ambiente, así como los beneficios del uso de modos de transporte más sostenibles como el transporte público, la bicicleta y los viajes a pie.

PRAISE publica un caso de estudio sobre ED

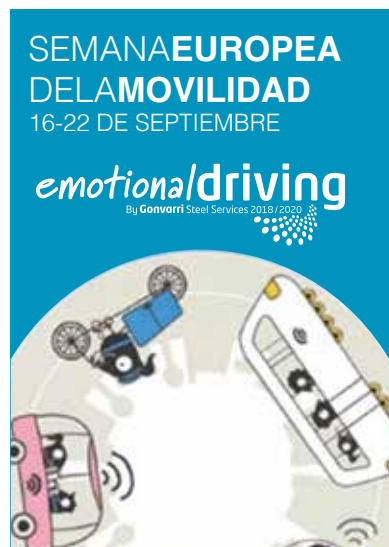
La European Transport Safety Council (ETSC) a través de su proyecto PRAISE (Preventing Road Accidents and Injuries for the Safety of Employees), publicó un caso de estudio sobre "Emotional Driving" dando una cobertura internacional a nuestro proyecto.

Bajo el título "Gestionando Riesgos Viales en el Trabajo", PRAISE aborda la importancia de concienciar y sensibilizar a los conductores en sus desplazamientos "in-itinere", con el objetivo de "promocionar las buenas prácticas de las empresas que se preocupan por la seguridad de sus empleados".

Compartiendo Alianzas. Fundación SERES

Fundación SERES celebró la VI edición del evento anual de innovación social "Compartiendo alianzas" con el objetivo de impulsar el progreso social mediante iniciativas empresariales conjuntas y programas de Responsabilidad Social Corporativa.

En el evento se expuso el caso de éxito de Emotional Driving, focalizado en la seguridad vial y su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), además de las diferentes iniciativas en desarrollo.



II Semana de la Movilidad y Seguridad Vial

Emotional Driving estuvo presente en la "II Semana de la Movilidad y Seguridad Vial" organizada por el Grupo Sesé, con una exposición sobre el proyecto y su evolución, poniendo especial énfasis en la aplicación de tecnologías de vanguardia, como es el caso de la Realidad Aumentada.

Jornada de 0 a 100 en Seguridad vial

Emotional Driving participó en el congreso sobre "Jornada de 0 a 100 en Seguridad vial, tecnología & concienciación vs accidentes", organizado por Muprespa en Madrid. En ella, se explicó el programa ED aportando su valor diferencial respecto a otros programas de seguridad vial, detallando los diferentes públicos a los que se dirige, repasando su recorrido y citando sus planes de futuro.

7

Comunicación

Sociedad comprometida Sensibilización global

Emotional Driving se apoya en las más avanzadas tecnologías para hacer llegar su mensaje a la sociedad a través de diferentes canales, de manera efectiva y directa.

Entre ellos, destacan la realidad aumentada y el videomapping. Además, ED tiene un papel activo en las redes sociales como Twitter, LinkedIn, YouTube o Facebook.

A continuación, se resumen las principales campañas realizadas en 2018:

- En Semana Santa presentó la campaña **“El mejor mensaje, como el mejor conductor, es el que llega”**, protagonizada por empleados del departamento de Comercial en Iberia, refuerza la concienciación sobre la no utilización del móvil al volante.
- En la temporada estival, Emotional Driving presentó junto con Movistar el estudio **“Emotional Driving: jóvenes al volante, distracciones y uso del móvil”**. El estudio recoge las opiniones de más de 1.000 jóvenes españoles de entre 18 y 30 años. Una decena de medios asistieron a la presentación que gozó de una gran repercusión en prensa y televisión.
- El tercer domingo de noviembre se celebró el **“Día Mundial en Recuerdo de las Víctimas de Accidentes de Tráfico”**. Emotional Driving quiso mostrar su compromiso y rendir homenaje a este colectivo a través de una campaña en la que cargos directivos y empleados de Gonvarri llaman a la acción para que todos juntos nos responsabilicemos y concienciamos a los demás acerca de la importancia de la seguridad vial y la reducción de las cifras de accidentes de tráfico.
- Para cerrar el ejercicio, se presentó una nueva entrega de la campaña **“En Navidad, olvídate del móvil al volante”** con el objetivo de prevenir el uso del teléfono móvil durante la conducción y, con ello, evitar accidentes de tráfico. Este tuvo una gran acogida en todos los perfiles de Emotional Driving en Redes Sociales (YouTube, Twitter, Facebook y LinkedIn).



Emotional Driving en las Redes



Twitter

256 followers

173 tweets en 2018

3.960 visitas a perfil

132.228 impresiones de tweets



LinkedIn

437 followers

39 contenidos publicados en 2018

10.116 impresiones



YouTube

2.684 reproducciones



Facebook

14.173 usuarios alcanzados

+3.000 visualizaciones

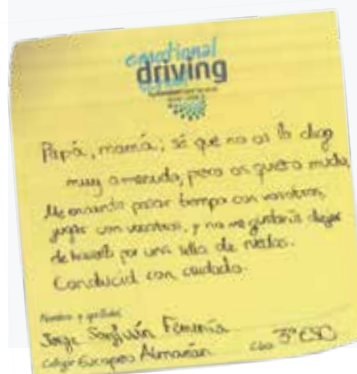
Premios y reconocimientos

Durante 2018 Emotional Driving recibió varios premios, entre los que destacan:

Premio de Honor de la Policía Municipal del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón por su programa de concienciación sobre seguridad vial, reconociendo así su capacidad para favorecer la salud y el bienestar de los más jóvenes y el conjunto de la sociedad.

Antonio Amengual, director de Road Steel, recibió la **Medalla de Honor de la Carretera otorgada por la Asociación Española de la Carretera (AEC)** en reconocimiento a su trayectoria y a su activa participación en diferentes iniciativas en el sector de la seguridad vial, y al buen hacer de la división de Road Steel.

ED School falló el premio del **II Concurso de Mensajes de seguridad vial**.



ESTUDIO EMOTIONAL DRIVING

Jóvenes al volante, distracciones y uso del móvil

En mayo de 2018 Gonvarri en colaboración con Movistar realizó un estudio de percepción sobre "jóvenes al volante, distracciones y uso del móvil", que recoge las opiniones de más de 1.000 jóvenes españoles de entre 18 y 30 años. Puedes ver el estudio completo en www.emotionaldriving.com/ED-jovenes-volante.pdf

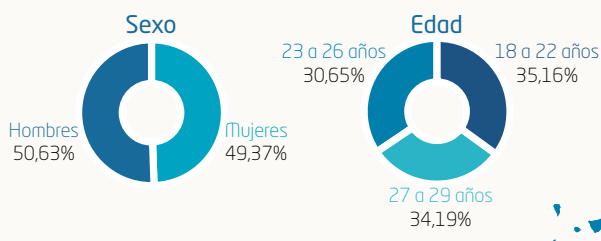
OBJETIVO

Determinar el **uso** del móvil al volante y la **concienciación** en seguridad vial de los **jóvenes**.

DATOS

Comunidades autónomas

Perfil socio-demográfico



CONCLUSIONES: DISTRACCIONES AL VOLANTE Y USO DEL MÓVIL

Recorrer 120 m.* usando el móvil sin mirar a la carretera, **no lo consideran peligroso**

Los encuestados estiman que cuando se consulta el **Whatsapp** al volante se está sin mirar la carretera o distraído unos **11 segundos** de media. Consideran que se puede estar pendiente del móvil sin perder la atención en la carretera y **no correr peligro 4,28 segundos**.

*Velocidad 100 km/h

Acciones extremadamente peligrosas

Acciones relacionadas con el uso del móvil al volante que les parecen **más arriesgadas o peligrosas:** (0 = no representa ningún peligro, 10 = les resulta extremadamente peligrosa)

Utilizar redes sociales:	8,64 / 10
Leer noticias:	8,63 / 10
Escribir mensajes:	8,62 / 10
Usar Whatsapp	8,59 / 10
Hacer fotos:	8,49 / 10
Hacer videos:	8,47 / 10
Subir fotos a redes o buscar información:	8,25 / 10

2 de 3 **avisan** del peligro

Casi **2 de cada 3** jóvenes encuestados (63,44%) declaran haber pedido alguna vez a la persona que conducía el coche que dejara de utilizar el móvil.

80% se han distraído de la conducción

Más de **8 de cada 10** jóvenes españoles (81,62%) admiten haber tenido alguna distracción al volante como conductores o como pasajeros que les ha puesto en peligro.

Distracciones en la conducción

Más de **3 de cada 4** jóvenes españoles (77,22%) declaran que **se suelen distraer cuando conducen:**

De forma habitual: **4,80%**
Ocasional: **16,58%**
En raras ocasiones: **55,84%**



Por otro lado, **un alto porcentaje de jóvenes españoles reconocen que en alguna ocasión, mientras conducían, han:**

83,78%	Cantado	31,90%	Hecho fotos
76,15%	Escuchado música a gran volumen	27,50%	Quitado o puesto ropa
74,76%	Consultado mapas o GPS	23,09%	Fumado
68,74%	Comido o bebido	20,84%	Consumido alcohol
67,13%	Mirado el móvil	20,84%	Hecho selfies
64,98%	Consultado mapas	17,08%	Maquillado o peinado
59,08%	Hablado por el móvil	17,08%	Grabado videos
52,20%	Contestado mensajes o whatsapp	10,63%	Consumido drogas

CONCLUSIONES: MOTIVACIÓN SOBRE SEGURIDAD VIAL

Gente, accidentes y familia

La responsabilidad de **llevar a gente (74,43%)**, el miedo a tener un **accidente (72,63%)** y pensar en la **familia (64,04%)** son los principales motivos que hacen o harían conducir de manera segura y responsable a los jóvenes españoles.

Pensar en alguien en particular nos hace reflexionar

De los jóvenes que conducen, **7 de cada 10 (70,46%)** afirman que en alguna ocasión han levantado el pie del acelerador al **pensar en alguna persona en particular** (sus padres, sus hijos, sobrinos, amigos...) pensando que "lo importante es llegar".

CONCLUSIONES: INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN SEGURIDAD VIAL

Escasa formación sobre seguridad vial

Destaca un **73,03%** de jóvenes que declara **no** haber recibido nunca **información o formación** sobre seguridad vial, después de sacarse el carné.

Campañas más efectivas

Más del **80%** de los jóvenes españoles creen que las campañas publicitarias serían más efectivas y llegarían más a la gente si fueran **más reales** y si salieran **casos reales**.

Campaña Video Emotional Driving

Tras mostrarles el video, el **28,67%** de los encuestados asegura haberlo visto antes. **7 de cada 10** del total (71,33%) aseguran que **les ha gustado**.



Código Ético

102-16 y 102-17

En 2018 tiene especial importancia la modificación y actualización del Código Ético y de Conducta del grupo.

El Código constituye una declaración expresa de los valores, principios y pautas de comportamiento que deben adoptar todas las personas del Grupo en el desempeño de su actividad profesional, tratando temas tales como las relaciones con los clientes, los empleados, los colaboradores, los proveedores y la comunidad, y afianzando la confianza existente entre el Grupo y terceras partes.

Es obligatorio que los empleados, colaboradores, directivos y administradores del Grupo conozcan el contenido íntegro del Código y,

en especial los principios y normas de actuación establecidas en el mismo. También es obligatorio que realicen una formación inherente a esta materia y que aprueben un examen sobre los principios y directrices contenidos en el código.

Además, se ha redefinido el Comité de Cumplimiento y los Canales Éticos para poner en su conocimiento cualesquiera de las situaciones indebidas, dudas, consultas o de malas prácticas manifestadas y las medidas legales o disciplinarias adecuadas.

Aualmente, se realizará un plan de auditorías para verificar su adecuada difusión y cumplimiento.

Canal Ético

El Canal Ético está habilitado a todos los empleados, directivos, administradores y colaboradores del Grupo Gonvarri y a otros grupos de interés externos, como clientes, proveedores o la sociedad en general, con el mismo objetivo de consultar las dudas sobre las aplicaciones del Código Ético y de Conducta, así como notificar las posibles irregularidades que correspondan con el incumplimiento del mismo.

El **Reglamento del Canal Ético**, define los principios de funcionamiento y las condiciones de uso en las que se basa el Canal Ético, así como las funciones y responsabilidades de cada uno de los órganos comprometidos en la gestión y tramitación de las consultas/denuncias.

El **Comité de cumplimiento** es el órgano gestor de este canal que establece los protocolos de actuación para analizar, investigar, concluir y comunicar los resultados de las denuncias recibidas. Está reporta periódicamente sobre su actividad en la gestión del canal ético: número de consultas y denuncias recibidas, denuncias relativas a situaciones graves, estado de las denuncias, etc. al Consejo de Administración y sus miembros. Asimismo, reportará eventualmente cualquier asunto relevante.

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

Existen diferentes vías posibles de acceso al canal ético:

- Formulario a través de <https://gonvarristeelsservices.i2ethics.com>, también accesible en la página web del Grupo <http://www.gonvarristeelsservices.com>
- Correo electrónico a la dirección: ethics-channel@gonvarri.com
- Correo ordinario con la dirección: Auditoría Interna y Cumplimiento C/Embajadores s/n. 28053 Madrid.
- Telefónicamente mediante la opción del Call Back accesible a través de la plataforma <https://gonvarristeelsservices.i2ethics.com>

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

En 2018 el Comité de Cumplimiento recibió dos denuncias por acoso laboral, así como diversas consultas. Una de las denuncias, una vez finalizada la investigación, fue archivada con la conclusión de que no tenía fundamento. La segunda denuncia se resolvió con una apercibiendo al denunciado tras la investigación (406-1).

En nuevo Código Ético y de Conducta fue aprobado por el Consejo de Administración en septiembre de 2017 y el Reglamento del Canal Ético en el Consejo de enero de 2018.

Concienciación y formación (205-2)

En 2018 se inició la formación sobre el Código Ético y del Canal Ético, como piezas principales del Modelo de Cumplimiento. Esta formación y la difusión del resto de la normativa interna se completará en su totalidad en 2019.

Para la difusión del Código y el Canal Ético se elaboró un curso online, accesible desde la intranet y la aplicación móvil, en el que se incorporaron videos, textos y test de resultados, que facilitan su comprensión, con una duración estimada entre una y dos horas. Además, se realizó un importante esfuerzo formativo durante todo el año para difundir sus principios, que tendrá continuidad en años sucesivos.

En total se han invertido unas 200 horas en su elaboración, además se han inscrito 3.020 profesionales, de los cuales 2.304 han finalizado el curso. Esto supone 2.513 horas de formación. No se incluyen los empleados de GMH, Brasil, AMG Senica, Laser Automotive y China.

En 2019 se espera que completen la formación todos los profesionales restantes ya inscritos, incluyendo los que todavía no han iniciado el proceso y los profesionales de las nuevas compañías que se integraron en Gonvarri en 2018 (GMH, Flinsa, Suports, etc).

Energía

Consumo energético

El proceso productivo de Gonvarri 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

302-1

En 2018 Gonvarri consumió un total de 775.368 GJ de energía, no procedente de fuentes renovables, de los cuales 452.328 GJ proceden del consumo eléctrico (alcance 2) y 323.040 GJ del consumo de GLP, gas natural, propano y diésel (alcance 1).

Prácticamente todo el consumo de energía eléctrica se destina a producción. Solo en torno al 6% del total es consumido en la climatización.

En la tabla adjunta se muestra la distribución en función del tipo de consumo energético y país:

Distribución en función del tipo de consumo energético

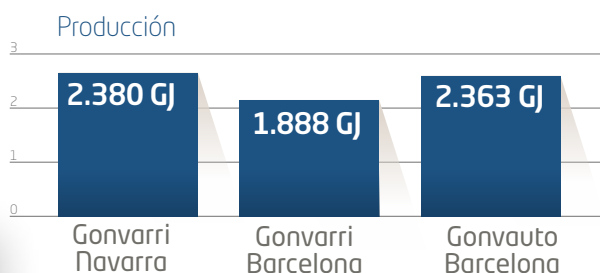
País	Electricidad (GJ)	GLP (GJ)	Gas Natural (GJ)	Propano (GJ)	Diésel (GJ)
Alemania	14.473	0	5.940	0	1.177
Argentina	5.766	0	0	1.703	0
Brasil	31.171	3.871	25.320	0	0
China	28.315	0	2.226	0	0
Colombia	7.350	691	19.281	0	112
Dinamarca	272	0	0	0	0
España	254.468	56	180.023	1.059	4.997
EEUU	12.604	0	80	2.613	0
Eslovaquia	9.595	0	2.445	0	0
Finlandia	838	146	1.050	0	0
Holanda	111	0	256	0	0
México	11.440	3.143	0	0	553
Noruega	112	0	0	0	0
Polonia	7.178	0	487	0	0
Portugal	6.842	0	0	75	252
Reino Unido	14.219	161	16.256	0	0
Rep. Checa	17.108	0	2.826	0	0
Rumanía	9.992	0	31.760	1.606	0
Rusia	9.739	12	12.190	587	53
Suecia	800	0	0	0	0
Turquía	9.936	0	32	0	1
Gonvarri	452.328	8.081	300.171	7.642	7.146

Consumo energético externo

Gonvarri fabrica diferentes productos/formatos, con diferentes acabados. Además dependiendo de su ubicación geográfica, el modo habitual de transporte es también variable (barco, tren, camión, etc.). Esto hace que el cálculo y la disponibilidad de datos para la estimación del alcance 3 resulte compleja. Actualmente se está trabajando en la definición de una metodología que permita el cálculo de dicho consumo energético y, por tanto, se espera que para el año 2022 se pueda reportar dicha información (302-2).

Energía renovable

En el año 2010 se puso en marcha una instalación fotovoltaica en Gonvauto Navarra (potencia 1,9 GJ), y en 2011 se realizaron las instalaciones de Gonvauto Barcelona (potencia 2,5 GJ) y Gonvarri Barcelona (potencia 2,0 GJ). La producción anual en 2018 asciende a 6.631 GJ (íntegramente vendida a terceros) y 60Gj de consumo en la propia instalación. Con ello se estiman 531 toneladas de CO₂ evitadas.



Intensidad energética 302-3

Gonvarri considera que medir su intensidad energética es una buena forma de medir la eficiencia y el impacto de sus procesos. El ratio anual resultante se calcula dividiendo el consumo energético, entre el peso total de los productos vendidos en cada país. Para el cálculo se ha considerado tanto la electricidad, como los combustibles, correspondiendo únicamente al consumo energético interno.

País	Intensidad energética (GJ/t vendido)
Alemania	0,02
Argentina	0,13
Brasil	0,11
China	0,36
Colombia	1,53
España	0,17
EEUU	0,16
Eslovaquia	0,04
México	0,05
Polonia	0,04
Portugal	0,04
Reino Unido	0,11
Rep. Checa	1,85
Rusia	0,06
Turquía	0,23
Grupo GMH	1,18
0,15	

Eficiencia Energética

302-4



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.

En su compromiso con la sostenibilidad, Gonvarri sigue trabajando en mantener una producción altamente eficiente mediante la optimización energética de todos sus procesos, líneas de producción y equipos auxiliares, tratando en todo momento de conseguir unos ratios de producción máximos con el menor coste energético posible y manteniendo siempre los altos niveles de calidad.

Para cumplir con este objetivo, desde el año 2015 se viene desarrollando el proyecto ECO-ENERGY. Este proyecto tiene como objetivos principales:

- La implementación de un sistema de gestión y monitorización energética en las diferentes plantas.
- La búsqueda y ejecución de mejoras de ahorro energético que permitan reducir principalmente los consumos de gas, electricidad y agua.

Actualmente contamos con 18 plantas monitorizadas, teniendo como objetivo en 2019 otras 4 nuevas plantas.

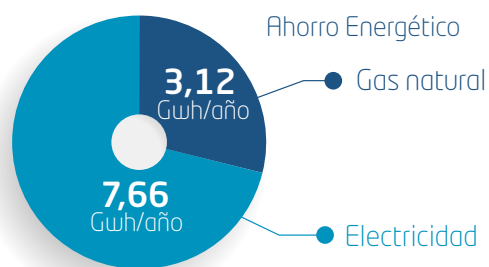
Planificación e implantación sistema de monitorización

2016	2017	2018	2019
Gonvauto Barcelona	Gonvauto Barcelona	Gonvarri Argentina	GMH Laubach
Gonvauto Galicia	Gonvauto Tarragona	Gonvauto South Carolina	AMG Senica
Gonvauto Asturias	Hiasa	Gonvarri Rusia	Flinsa
Gonvarri Burgos	Gonvarri Aluminium Thuringen		Nitra
Gonvarri Valencia	Gonvauto Thuringen		
Gonvarri Portugal	Gonvarri Polonia		
AMG Paraná	Gonvauto Puebla		
AMG Campinas			

El control y monitorización de los consumos generales de gas, electricidad y agua, así como los consumos de todas las líneas de producción, compresores, iluminación, calderas, climatización, etc., está enfocado a:

- Realizar un seguimiento detallado de los consumos específicos de nuestras líneas y equipos auxiliares que nos permita detectar posibles desvíos en las líneas base.
- Estos incrementos de consumo avisan de posibles anomalías por desgaste o mal uso de los equipos, emitiendo una alerta para posibles actuaciones de mantenimiento o cambios operacionales.
- Analizar y estudiar los consumos de nuestra instalación con el fin de identificar posibilidades de mejora y optimización energética que permitan reducir los costes energéticos.

En 2018 se implementaron 15 medidas de ahorro energético (MAEs) en distintas plantas. Esto permitió incrementar el ahorro energético de Gonvarri en 3,12 Gwh/año, lo que sumándose a los ahorros conseguidos con las medidas implantadas desde que comenzó el proyecto (53 MAEs), supone un ritmo de ahorro anual de 10,86 Gwh/año, donde el 29% corresponde al consumo de gas natural y el 71% corresponde al consumo eléctrico.



La reducción acumulada de consumo energético a lo largo de estos 4 años de proyecto (2015 - 2018) ha sido de 19,92 Gwh, con una reducción de emisiones de CO₂ estimadas de 3.665 toneladas equivalentes/año (1.201 ton/año en 2018).

Entre las medidas acometidas durante el 2018 toman especial importancia las destinadas a la optimización de instalaciones existentes mediante la sustitución de equipos antiguos por nuevos dispositivos con tecnologías mucho más eficientes, regulaciones mucho más precisas y ajustadas a las necesidades de operación.

El fuerte valor que Gonvarri da a su compromiso con la sostenibilidad y el medio ambiente hace que la compañía se encuentre en todo momento buscando e invirtiendo en las soluciones y tecnologías más eficientes para sus procesos que le permitan reducir al máximo sus consumos energéticos.

Cambio climático



13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



OBJETIVO 13
Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos

El cambio climático afecta a todos los países. Tiene un impacto negativo en la economía, en la vida de las personas y las comunidades. En un futuro las consecuencias serán todavía peores. Por ello, el objetivo 13 requiere acciones urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos. Las emisiones de gases de efecto invernadero causadas por las actividades humanas hacen que esta amenaza aumente. De hecho, las emisiones nunca habían sido tan altas.

Por ello, Gonvarri contribuye a minimizar su impacto frente al cambio climático, a través de 2 ejes principales:

Gestión ambiental

A través del desarrollo e implantación de sistemas de gestión ambiental contribuimos a medir nuestros impactos y a definir medidas para su mitigación.

Vehículos más ligeros

Las emisiones de CO₂ derivadas del transporte se estiman en torno al 22% del total. Para minimizar este impacto se han tomado diversas medidas como el cambio de combustibles, diseños más aerodinámicos, reducción del peso y mejorar la concienciación y sensibilización de los conductores, pero aún no son suficientes.

Riesgos y oportunidades asociados al cambio climático

201-2

2015, 2016 y 2017 han sido confirmados como los tres años más cálidos de los que se tienen datos. En el ámbito mundial, se espera que las emisiones de carbono incrementen en un 2,7 por ciento en 2018, de acuerdo con nuevos estudios publicados por Global Carbon Project.

Tras el acuerdo de París, este año se celebró la COP 24 en Polonia coincidiendo con la publicación del Informe del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC). Este informe es claramente preocupante y advierte que las emisiones están aumentando a una tasa que abrirá la puerta a problemas generalizados como escasez de alimentos, incendios forestales, inundaciones en las costas y desplazamiento poblacional para 2040.

Describe varias vías para limitar el calentamiento global a 1,5 grados Celsius. Estas soluciones requerirán unos esfuerzos mundiales sin precedentes para reducir en un 50 por ciento el empleo de combustibles fósiles en menos de 15 años y eliminar su uso, casi por completo, en 30 años.

Con todo ello, aunque en la COP 24 no se mostro un firme compromiso en materia de reducciones debido principalmente a la oposición de algunos países liderados por Estados Unidos y Arabia Saudita, 160 países presentaron sus objetivos de reducción, y se establecieron las reglas y mecanismos de verificación.

En Gonvarri llevamos a cabo diferentes actuaciones que contribuyen a minimizar nuestro impacto, tanto en los procesos a través de la eficiencia energética; como en los productos, a través de diseños más ligeros y seguros que ayuda a reducir las emisiones de los vehículos. Asimismo, apoyamos la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Riesgos

- Aumento de las tormentas tropicales: este año se superó la media de ciclones tropicales en las cuatro cuencas del hemisferio norte, como el Mangkhut y Yutu. Además, tifones como el Jebi y Son-Tinh y huracanes como Florence y Michael, estuvieron asociados a enormes daños económicos y se cobraron un gran número de víctimas.
- Incremento de las inundaciones y lluvias: entre otras, las ocurridas en el suroeste de la India que sufrió las peores inundaciones desde 1920 y las ocurridas en el oeste de Japón, que causaron la muerte de al menos 230 personas.
- Más olas de calor y sequías: en Europa, donde numerosos países experimentaron una ola de calor y una sequía excepcionales a finales de la primavera y en verano. Tanto el Japón como la República de Corea, Omán o Argelia registraron nuevos récords nacionales de calor.
- Aumento del frío y la nieve: una de las olas de frío más importantes de los últimos años afectó a Europa a finales de febrero y principios de marzo.
- Incendios forestales: el 23 de julio se produjeron importantes incendios forestales que afectaron a Atenas. La provincia canadiense de Columbia Británica superó su récord de superficie quemada en una temporada por segundo año consecutivo y California sufrió devastadores incendios forestales.

Emisiones de gases de efecto invernadero

Midiendo sus emisiones de dióxido de carbono (CO₂), Gonvarri 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 e indirectas

305-1 y 305-2

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) y ascienden a 22.390 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, y ascienden a 44.198 toneladas de CO₂, lo que asciende a un total de 66.588 toneladas de CO₂.

En el gráfico adjunto se resume su distribución por país:


Distribución por país

País	GLP (t de CO ₂)	Gas Natural (t de CO ₂)	Propano (t de CO ₂)	Diésel (t de CO ₂)	Electricidad (t de CO ₂)
Alemania	0	413	0	88	1.918
Argentina	0	0	107	0	625
Brasil	244	1.760	0	0	589
China	0	155	0	0	6.009
Colombia	44	1.340	0	8	221
Dinamarca	0	0	0	0	27
España	4	12.512	67	375	20.570
EEUU	0	6	165	0	1.761
Eslovaquia	0	170	0	0	538
Finlandia	9	73	0	0	47
Holanda	0	18	0	0	13
México	198	0	0	41	1.430
Noruega	0	0	0	0	0
Polonia	0	34	0	0	1.555
Portugal	0	0	5	19	576
Reino Unido	10	1.130	0	0	1.742
Rep. Checa	0	196	0	0	2.809
Rumanía	0	2.207	101	0	1.280
Rusia	1	847	37	4	1.182
Suecia	0	0	0	0	5
Turquía	0	2	0	0	1.303
GONVARRI	510	20.862	482	536	44.198

Respecto a las emisiones indirectas de otras fuentes, consideramos en este alcance las derivadas de los viajes corporativos realizados, que ascienden a un total de 4.981 toneladas de CO₂, y a las emisiones derivadas del desplazamiento de empleados son 33.812 toneladas de CO₂.

Su distribución se muestra a continuación (305-3):

Transporte de empleados

 **33.812**
tCO₂/año

Viajes Corporativos



Coches de alquiler
170
tCO₂/año



Viajes en Avión
4.792
tCO₂/año



Viajes en tren
19
tCO₂/año

Intensidad de emisiones

305-4

Gonvarri 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 la suma de sus emisiones directas e indirectas (305-1 y 305-2), entre el peso total de los productos vendidos en cada país. En la siguiente tabla se detallan los resultados obtenidos:

País	Intensidad de emisiones (CO ₂ /t vendida)
Alemania	0,003
Argentina	0,01
Brasil	0,00
China	0,07
Colombia	0,09
España	0,01
EEUU	0,02
Eslovaquia	0,002
México	0,01
Polonia	0,01
Portugal	0,003
Reino Unido	0,01
Rep. Checa	0,28
Rusia	0,01
Turquía	0,03
Grupo GMH	0,10
	0,01

Emisiones indirectas evitadas

305-5

La compañía es muy consciente de los posibles efectos negativos que puede provocar el cambio climático y frente a este riesgo real, Gonvarri contribuye a su mitigación a través de 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 2018 se suministraron estructuras solares para la instalación de un total de 1.726 MW, distribuidos en 15 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 300.083 toneladas de CO₂ en el ejercicio 2018. Asimismo, respecto al ahorro energético derivado de las MAEs, asciende a 1.201 toneladas de CO₂ evitadas, además de un total de 531 toneladas de CO₂ derivado de las instalaciones de energía renovable.

CO₂ Producido
105.381 tCO₂/año

ALCANCE 1
22.390 tCO₂/año
ALCANCE 2
44.198 tCO₂/año
ALCANCE 3
38.793 tCO₂/año

BALANCE
CO₂ Evitado
196.434
tCO₂/año

CO₂ Evitado
301.815 tCO₂/año

ESTRUCTURAS SOLARES
300.083 tCO₂/año
EFICIENCIA ENERGÉTICA
1.201 tCO₂/año
ENERGÍA RENOVABLE
531 tCO₂/año

Emisiones derivadas de otras fuentes

305-7

Respecto a las emisiones derivadas de otras fuentes, en nuestra actividad son pocas y puntuales, ya que la mayoría de las fábricas no están sometidas a controles reglamentarios.

Afecta principalmente a aquellas fábricas que realizan tratamientos especiales (galvanizado, electrocincado, etc.), donde los controles son realizados por parte de un organismo acreditado con la periodicidad establecida en las correspondientes licencias u otros requisitos legales.

A continuación resumimos las principales emisiones:

Otras emisiones (toneladas)	NO _x	SO ₂	CO	Partículas (MP)	COV
Eslovaquia	0,0986	0,0006	0,04	0	0
España	8,162	0,6991	2,63	1,0608	0
Rumanía	2,4346	0,0220	0,95	0,0513	0
Rusia	1,2746	0,0754	4,02	0	0,0920
Turquía	0,0001	0	0,0002	0,0006	0,0001
TOTAL	11,97	0,80	7,64	1,11	0,09

Además en España se emiten 0,0008 t de KOH, 1,6 t de HCl, 0,009 t de Zn y 0,126 t de COT y en Brasil 0,11 kg de HCl.



Análisis de la huella de carbono

El cambio climático como consecuencia de la actividad humana es uno de los mayores retos de nuestra era y todos, incluidas empresas, tenemos la obligación de entender sus causas, asumir nuestra parte de responsabilidad e intentar avanzar hacia la disminución de las emisiones.

En la industria del acero esta problemática nos afecta especialmente puesto que la producción de este material, principal materia prima de Gonvarri, es una actividad intensiva en emisiones con una media de 1.83 toneladas de CO₂ emitidas por cada tonelada de acero producida. (Metodología Cradle to gate. World Steel Association, 2017).

Los Gases de Efecto Invernadero (GEI) son liberados a la atmósfera durante todo el ciclo de vida de un producto desde la extracción de materias primas hasta su fabricación, uso, y tratamiento al final de su vida útil.

La huella de carbono mide esta cantidad de emisiones de GEI representadas en emisiones de CO₂ equivalentes. Medir la huella de carbono teniendo en cuenta la totalidad del ciclo de vida es esencial para conocer el verdadero impacto de materiales, productos y servicios.

Proyecto piloto: Gonvarri Barcelona y Gonvarri Tarragona

En Gonvarri creemos que el primer paso para conseguir reducir nuestras emisiones es conocernos mejor. Por ello, en 2018 se desarrolló un piloto con metodología propia y un enfoque "Cradle-to-Gate".

Para su desarrollo, hemos seleccionado dos plantas, que juntas, representan las principales actividades del grupo.

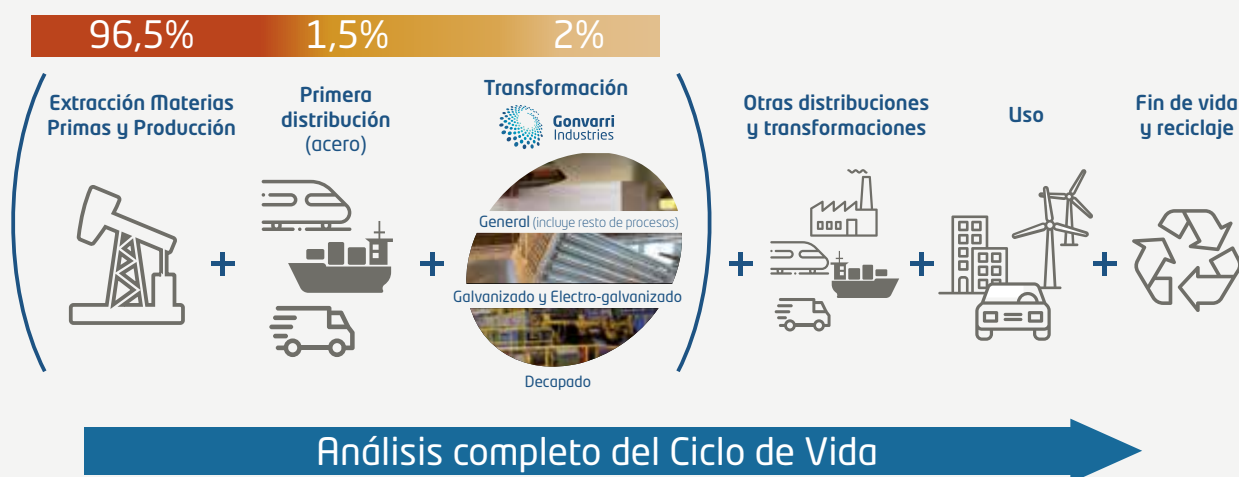
Por su tamaño y características, Gonvarri Barcelona dispone de la mayoría de los procesos relevantes de la organización (líneas de corte, galvanizado, electro-galvanizado, etc.) y, combinada con la actividad logística y la línea de decapado de

Gonvarri Tarragona, aportan un retrato fiable de las actividades de la compañía.

Este estudio, nos dará la posibilidad de entender mejor las emisiones de nuestros productos y detectar que procesos productivos generan más emisiones.

Además, este análisis del ciclo de vida podrá contribuir a diferenciar ciertos productos de acero, que tienen gran potencial de reciclaje y menores emisiones, respecto a otros materiales con los que compiten actualmente en el mercado.

Esquema Metodología Gonvarri
(basado en análisis de Barcelona y Tarragona)



Conclusiones

Se resumen a continuación las principales conclusiones extraídas del análisis de la huella de carbono en las plantas de Gonvarri Barcelona y Tarragona:

- La extracción de materias primas y la producción de acero representan la gran mayoría de las emisiones (≈96,5%), seguidas por los procesos de las plantas de Gonvarri (≈2%), y por último el transporte de las bobinas de acero hasta las fábricas (≈1,5%).
- Los procesos más intensivos en emisiones de nuestras plantas son, con mucha diferencia, los procesos siderúrgicos de decapado, galvanizado y electro-galvanizado. Representando el 89% de las emisiones en Barcelona (galvanizado y electro-galvanizado) y el 93% en Tarragona (decapado).

- Pese a representar una parte muy importante del total de las emisiones de nuestras plantas, los procesos siderúrgicos en Barcelona y Tarragona obtienen mejores resultados que las medias europeas y asiáticas. Estos resultados demuestran la alta eficiencia de nuestras fábricas analizadas que resulta en menores emisiones que la media del sector.

Para reducir de forma significativa las emisiones en las líneas de decapado y galvanizado ya se está trabajando a nivel interno en varias iniciativas: mejorar la eficiencia en el consumo eléctrico y el consumo de los principales productos emisores (ej. minimizar el consumo de zinc) y fomentar la reutilización de productos secundarios reduciendo al máximo la compra de primarios (ej. ácido clorhídrico).



Innovación

*Aumentar nuestra
competitividad*

La innovación es el pilar que nos va a permitir desarrollar productos competitivos, acceder a nuevos mercados, e incrementar la aportación de valor a nuestros clientes.





9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.



OBJETIVO 9.4

De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.

Modelo de innovación

La INNOVACIÓN como un valor transversal y multidisciplinar

El Modelo de Innovación de Gonvarri parte necesariamente de los sistemas de gestión ya existentes, que ha supuesto un importante caso de éxito en nuestra forma de trabajar y de pensar.

La incorporación de nuevos agentes al Modelo de Innovación ha permitido aumentar la implicación de las diferentes áreas del grupo a estas actividades.

Los Coordinadores SPG, así como los técnicos de IT de las plantas, se están constituyendo como la palanca de cambio que hará que se genere mayor número de ideas de alto valor añadido.



Process Digitization

Incremental objectives

Improvement Ideas
(channel and System)

SPG Coordinator

Process improvement



Gonvauto 4.0

Disruptive Objectives

Innovative Ideas

Innovation Coordinator

Additive Manufacturing



Es por ello que, durante el año 2018 se han establecido las bases de trabajo cara al nuevo Plan Estratégico 2019-2021, tanto añadiendo competencias digitales en los Coordinadores SPG, como incorporando herramientas "lean" a la sistemática de trabajo del Departamento de Innovación con un objetivo común: emplear las tecnologías habilitadoras de Industria 4.0 para la optimización de los procesos productivos.

Cultura de innovación

La COMUNICACIÓN como eje fundamental en el cambio hacia una cultura innovadora

Las actividades de comunicación globales y la ejecución del Plan de Comunicación de Innovación, están contribuyendo a crear una nueva cultura en la que la creatividad de los Centros de Trabajo es fundamental.

Así mismo, el desarrollo de "Innovation Days" monográficos por parte del Departamento de Innovación ha permitido dar a conocer iniciativas de nuevos modelos de negocio innovadores, así como el avance de nuevas tecnologías.



Innovation Day celebrado en Gonvarri Valencia sobre Laserblanking y Materiales Compuestos

Este ejercicio se han desarrollado diversas iniciativas piloto, como "Inspiring Innovation" de la División GMS, además de una serie de exitosos talleres en diversas plantas, que han permitido identificar numerosas iniciativas de Innovación.

Estas iniciativas no sólo aportan valor añadido al grupo, sino que además refuerzan la cultura de la innovación, puesto que se ve de forma fehaciente cómo las ideas generadas por los trabajadores derivan en proyectos reales de aplicación directa a su trabajo diario.

Innovación en producto

Dando respuesta a los nuevos retos de movilidad, electrificación, reducción de emisiones y seguridad vial

Durante el ejercicio 2018 hemos seguido desarrollando actividades de Market Intelligence en el ámbito de nuevos productos, investigando en las aplicaciones de nuevos aceros que permiten reducir el peso de los vehículos, así como en materiales alternativos al acero, con el objetivo de encontrar nuevas oportunidades en nuestra cadena de valor.

Así mismo, desde el Departamento de Innovación se han reforzado los lazos con sus clientes, llegando a desarrollar proyectos consorciados que han permitido obtener datos cuantitativos sobre nuevos negocios potenciales.



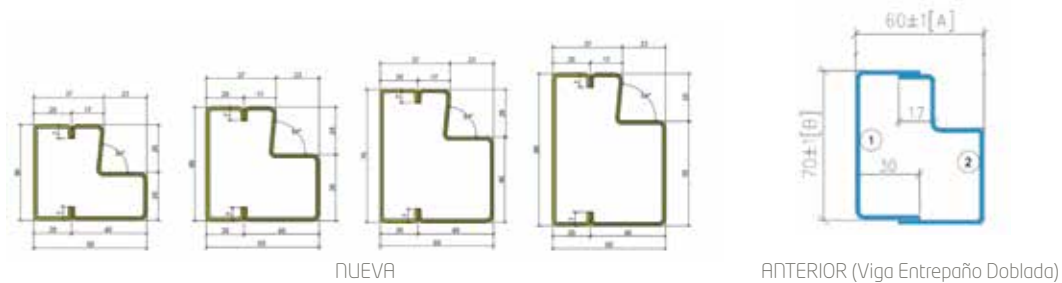
Estructuras de almacenaje. Gonvarri Colombia

Gonvarri Colombia a través de su equipo innovador, se desarrollo y mejoro la viga entrapaño "rolformada" para las secciones 50/60/70/80/90/100.

Para ello, se diseñaron 2 perfiles en "Z" y en "C" bajo el proceso de rolformado, lo que presenta una importante ventaja frente a la

viga entrapaño anterior que se manufacturaba doblada.

Esta iniciativa reduce los procesos de manufactura en un 15% siendo mucho más eficientes, ya que el producto final se obtiene en una línea de proceso continuo de rolformado.



Road Steel

En Road Steel sabemos que la innovación es imprescindible para mantener nuestra competitividad en el mercado y por ello desarrollamos productos de muy alto valor añadido. A continuación resumimos dos importantes proyectos en 2018:

Desarrollo de farola segura ante impacto

Hemos desarrollado un prototipo de farola 100HE3 de 12m de altura y acero de altas prestaciones, cuyas características permiten en caso de accidente minimizar los daños y evitar que los ocupantes salgan despedidos tras el impacto. Por tanto presenta el mejor comportamiento ante impacto posible de acuerdo a la norma EN 12767.

El prototipo está en proceso de patente y se están realizando los ensayos para distintas alturas, desde 6 a 14 metros.

Los parámetros que definen su comportamiento son:

- Alta capacidad de absorción de energía
- De clase de velocidad 100 (la más alta)
- De nivel de seguridad 3 (el más seguro)

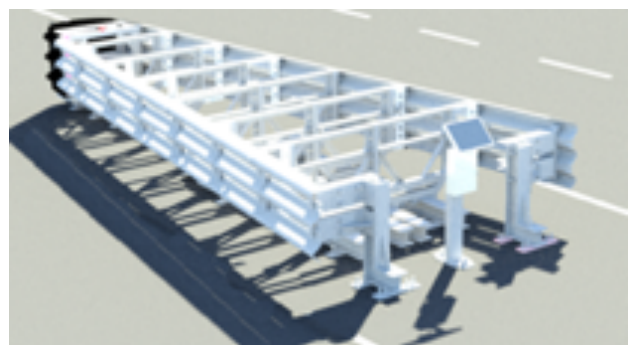


Desarrollo de atenuadores sensorizados

El objetivo principal es el desarrollo de un sistema inteligente de absorción de energía cinética en atenuadores de impacto. Para ello han aplicado las últimas tecnologías en detección, cualificación y respuesta ante accidentes. Este sistema es capaz de contener y reducir la gravedad de los impactos en caso de accidente y de informar del mismo en tiempo real a las autoridades competentes.

Se disponen dos detectores:

- Detector de impacto que detecta cualquier impacto, ya sea frontal o lateral
- Detector láser, que permite medir la longitud de atenuador que se ha visto afectada.



El detector localiza el impacto, envía la información a una aplicación web, y también a los números de teléfono o direcciones de email que se determinen. Además, se diseñó una aplicación que permite visualizar el estado de todos los detectores implantados.

Solar Steel

Seguidor monofila TracSmarT+

El equipo de innovación del Solar Steel diseñó un nuevo seguidor monofila "TracSmarT+", el cual se comercializa desde finales de 2018, estando presente en dos importantes proyectos.

Este nuevo seguidor minimiza tanto el tiempo como el coste de instalación absorbiendo grandes desniveles de terreno, reduciendo

el coste de la obra civil necesaria y proporcionando uno de los ratios más bajas de pilares/MW del mercado.

Su avanzado sistema wireless de comunicación junto con el motor autoalimentado optimizan los tiempos de instalación, zanjado y mano de obra, además de un menor mantenimiento.



Innovación en proceso

Nuevas tecnologías al servicio de las mejoras operativas

Además de lo que venimos haciendo, la incorporación de las nuevas tecnologías como la fabricación aditiva, posibilita las mejoras de nuestros medios productivos cumpliendo los siguientes objetivos:

- Incorporar las Fabricación Aditiva como herramienta LEAN para mejorar procesos industriales.
- Formación a personal técnico en Fabricación Aditiva.
- Obtención de Almacén Virtual con ficheros 3D.
- Fabricación ágil de piezas críticas desde ficheros 3D a partes funcionales.
- Abrir la oportunidad de rediseñar componentes críticos para mejorar su funcionalidad.

Las posibilidades que ofrecen los nuevos procesos, permitirá desarrollar de forma paulatina el Centro del Servicio del futuro, en el que se habrán de combinar medios productivos para fabricación en masa, con tecnología ágil que facilite la fabricación de piezas personalizadas y de series cortas.

Adoptando una orientación diferente, la incorporación de tecnologías digitales a los procesos actuales aumenta las posibilidades de obtener mejoras productivas sensibles, al tiempo que mejora el control de los diferentes parámetros de proceso, como se ha llegado a desarrollar en una experiencia piloto en una línea longitudinal del grupo.

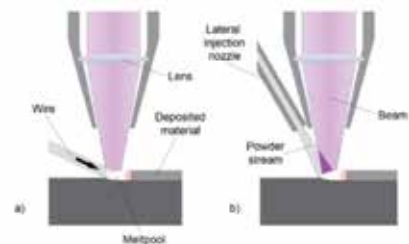


Scanning en 3D, rediseño y fabricación aditiva de piezas destinadas a mejora de nuestros medios productivos.

La innovación abierta, una herramienta fundamental de vigilancia tecnológica

Alineado con las tendencias de innovación actuales, durante el ejercicio recién terminado se desarrollaron experiencias piloto de "open Innovation" en las que se pudo identificar start-ups con elevado conocimiento especializado que, más allá de aportar un innegable valor para aumentar el acervo tecnológico del grupo, también sirvió para incorporar nuevas técnicas que, a futuro, pueden constituirse como la base de potenciales negocios.

En este ámbito, destaca la adquisición mayoritaria de acciones de la empresa "Addimen", especializada en la Fabricación Aditiva de Metal, que cuenta con tecnología SLM, incorporando esta nueva actividad en el portfolio de servicios de Gonvarri.



Addimen, una clara apuesta por la fabricación ágil, flexible y eficiente

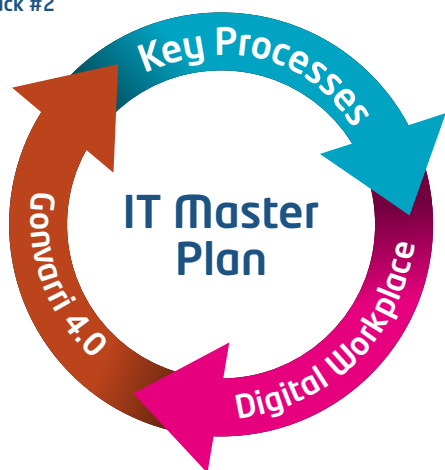
Gonvarri 4.0

La transformación digital se convierte en driver fundamental de Innovación

El ejercicio ha terminado con la culminación de varios "Casos de Uso" del Proyecto Gonvarri 4.0, los cuales, una vez analizado su valor intrínseco para el conjunto del grupo, y tras ser validados por "Key Users" de las diferentes plantas, serán desplegados en distintas compañías.

El desarrollo del modelo del "Monitoring Execution System" (MES) para los procesos Blanking, Corte Longitudinal y Corte Transversal, suponen la base sobre la que se desplegará una solución personalizada para las diferentes plantas en los próximos años.

Estas iniciativas se complementan con las incorporadas al Plan de Sistemas, que conformará una nueva arquitectura de nuestras aplicaciones tecnológicas, y supondrá una modernización de nuestros Sistemas de Información para hacernos más competitivos.



Nueva intranet Gonvarri 4.0

Plan de Sistemas de Información, y eje de actuación de Gonvarri 4.0

Gonvarri 4.0: sistema de gestión de la producción

Este sistema tiene como objetivo mejorar el control de los parámetros de procesos inherentes a las actividades productivas, al tiempo que permite la obtención masiva y on-line de datos de nuestras líneas de fabricación.

El desarrollo de una solución de estas características tiene impacto directo en los drivers básicos definidos en el Proyecto Gonvarri 4.0, concretamente:

- Sobre la eficiencia, dado que, aumentando el control de la producción, y el alineamiento de los objetivos de producción con los objetivos de negocio permitirá establecer las bases sobre las que mejorar los resultados de los indicadores de producción
- Sobre la calidad, dado que seremos capaces de correlacionar los resultados de calidad de nuestros productos con los parámetros básicos de máquina, permitiendo reducir los costes de no-calidad
- Sobre la seguridad y las personas, puesto que se han desarrollado unos interfaces gráficos más fáciles de entender y manejar por los operadores de planta, simplificando la operativa diaria de los trabajadores en los diferentes puestos

Es un proyecto clave que cambiará la forma de trabajar de los operadores de producción, con gran impacto en el grado de digitalización de la compañía, permitiendo aumentar la competencia de las personas de Gonvarri, y siendo uno de los puntos clave en el Proceso de Transformación Digital de todo el Grupo.



Ejemplos visuales de la nueva herramienta MES



Modelo de Cumplimiento

205-1 y 205-2

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

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

de actuación de la Dirección de Auditoría Interna y Cumplimiento.

Su implantación se lleva a cabo por fases. Se inició en 2018 y se completará previsiblemente en 2019, incluyendo todo el proceso de diseño y mejora continua, difusión, gestión, formación y supervisión.

Desde su inicio se realizó una revisión en profundidad del Código Ético y de Conducta, así como de diversas políticas en materia de anticorrupción, riesgos, sanciones comerciales e intercambio de información, entre otros, todas ellas aprobadas por parte del Consejo de Administración en septiembre de 2017 y enero de 2018.

A continuación, se resumen algunas de estas normas que constituyen el Modelo de Cumplimiento:

Código Ético y de Conducta, es de aplicación a todas las Sociedades del Grupo, así como a aquellas Sociedades participadas sobre las que se tiene un control efectivo. En aquellas sociedades participadas en las que el Código no sea de aplicación, se promoverán principios y directrices coherentes con los establecidos en el presente código.

A su vez, se redefinió el **Canal Ético** y el **Reglamento** que recoge los principios de funcionamiento y las condiciones de uso en las que se basa este Canal. Incluye las funciones y responsabilidades de cada uno de los órganos comprometidos en la gestión y tramitación de las consultas/denuncias. A lo largo de la Memoria se profundizará más sobre el código ético y los canales de denuncia.



El **Estatuto del comité de cumplimiento**, la **Política** y el **Plan supervisor** del modelo de cumplimiento; definen el alcance, responsabilidades, roles y competencias de cada miembro de Gonvarri y del Comité de Cumplimiento, con el objetivo final de controlar, actualizar, supervisar, evaluar y mejorar el "Modelo de Cumplimiento".

Directamente relacionada esta la "**Norma cero**", en la que se describe la producción, aprobación y publicación de las normas internas elaboradas por Gonvarri y destinadas a las personas que forman parte de su estructura o que se relacionan con ella en alguno de sus ámbitos propios de actuación.

En la **Política contra el fraude y corrupción**, se establece el compromiso del Grupo con los valores corporativos y pautas de comportamiento recogidos en el "Código Ético y de Conducta", quedando expresamente manifiesta la oposición del Grupo Gonvarri a la comisión en su seno de cualquier conducta que suponga o pueda suponer un acto de fraude o corrupción.

En línea con la anterior, la **Política corporativa de intercambio de información con la competencia**, establece las reglas y estándares que guían el intercambio de información entre los mismos y el personal de empresas de la competencia y la **Política corporativa de sanciones comerciales**, que complementa las disposiciones generales establecidas en el Código Ético y de Conducta y en la Política de Cumplimiento del Grupo, en relación con el cumplimiento de todas las leyes y normativas sobre sanciones y restricciones comerciales internacionales. Engloba tanto las sanciones económicas amplias contra un país o territorio; como las sanciones económicas particulares basadas en listas, en las que se incluyen determinadas entidades, personas y organizaciones.

Finalmente, la **Política corporativa de control y gestión de riesgos y la Política corporativa de gestión de riesgos fiscales** tiene por objeto el establecimiento de unos principios básicos, así como de un marco de control interno y de gestión de riesgos de toda naturaleza, a los que se enfrenta el Grupo Gonvarri.

Adicionalmente y junto a éstas, se emiten diversas normativas internas que detallan y despliegan nuestros principios, definidos en el Código Ético, en cada una de las áreas de interés, entre otras: Gestión de relación con terceras partes, Aceptación y entrega de regalos, invitaciones e incentivos, Normas de seguridad y salud, Seguridad en transportes, Selección contratación y formación del personal, Evaluación del desempeño, Código de Conducta para proveedores, Código contra el Acoso, Protección del Medioambiente, Gestión de Conflicto de Interés, de información privilegiada, Política de Compras y de Inversiones, Seguridad de los Sistemas y de la información, Relaciones Transparentes con las Administraciones Públicas, etc.

Cabe destacar también la implantación de los protocolos de actuación, normativa interna, políticas de privacidad, atribución de nuevas responsabilidades y herramientas necesarias para adecuación a los nuevos requerimientos de las normativas de **Protección de Datos** de Carácter Personal en el Ámbito de la Unión Europea, así como la publicación de la primera Memoria de privacidad y protección de datos de carácter personal correspondiente al 2018. Durante el 2019 se transferirán las buenas prácticas implantadas en los países de la Unión Europea al resto de localizaciones en las que Gonvarri tiene presencia, adaptadas a los requerimientos locales.

Una vez actualizado el modelo de cumplimiento y emitidas estas normas internas, se ha elaborado un ambicioso plan de difusión, comunicación y formación para el ejercicio 2019, con continuidad en ejercicios futuros.

Denuncias y litigios en curso

En 2018 el Comité de Cumplimiento recibió dos denuncias por acoso laboral, así como diversas consultas (406-1).

Una de las denuncias, una vez finalizada la investigación, fue archivada con la conclusión de que no tenía fundamento. La segunda denuncia se resolvió con un apercibimiento al denunciado tras la investigación.

No se han identificado casos de discriminación, ni denuncias por parte de terceros, ni casos de corrupción (205-3). No se han identificado actividades sensibles relacionadas con los DDHH, trabajo forzoso e infantil, que supongan un impacto relevante en las distintas operaciones de la compañía. (408-1 y 409-1).

En 2018 no se ha iniciado ningún procedimiento como consecuencia de accidentes de trabajo por los que se pudieran derivar sanciones por recargo de prestaciones. De los cuatro procedimientos que se iniciaron en 2017, dos se encuentran en tramitación, los otros dos ya se han resuelto con la correspondiente sanción administrativa a favor del trabajador (403-2).

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

- Competencia desleal, prácticas monopólicas y contra la libre competencia (206-1).
- Impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios (416-2).
- Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente (418-1).
- Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social, ambiental y económico (307-1 y 419-1).
- Incumplimientos relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios (417-2).
- Incumplimientos relacionados con comunicaciones de marketing (417-3).





Gonvarri
Industries

Memoria de
Sostenibilidad
2018



I Contenidos Generales

II Drive. Modelo de Gestión

III Anexos

Informe de verificación	106
Perfil de la Memoria	108
Índice de contenido GRI	108
Índice de contenidos en relación con los Principios del Pacto Mundial	113
Perímetro considerado	114

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 "Índice de Contenido GRI" de la Memoria de Sostenibilidad 2018 (en adelante, "los indicadores de RSC") de Gonvarri Corporación Financiera, S.L. y sus sociedades dependientes (en adelante, "Gonvarri Industries") correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018, preparados conforme a los contenidos propuestos en los Estándares GRI de Global Reporting Initiative (GRI) (en adelante Estándares GRI).

Responsabilidad de la Dirección

La Dirección de Gonvarri Industries es responsable de la preparación, del contenido y de la presentación de la Memoria de Sostenibilidad, según la opción Exhaustiva "de conformidad" con los Estándares GRI. 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 error.

La Dirección de Gonvarri Industries 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 Industries involucrados en la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad 2018.
- 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: +34 915 685 400, www.pwc.es

1

R. M. Madrid, hoja 87.250-1, folio 75, tomo 9.267, libro 8.054, sección 3ª
Inscrita en el R.O.A.C. con el número 30242 - CIF: B-79 031290



- Análisis de la adaptación de los indicadores de RSC de Gonvarri Industries a lo señalado en los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad.
- Comprobación, mediante pruebas de revisión en base a la selección de una muestra, y realización de pruebas analíticas y sustantivas de la información cuantitativa y cualitativa de los indicadores de RSC de Gonvarri Industries. Asimismo, hemos comprobado su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Gonvarri Industries.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la Dirección.

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 Industries correspondientes al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018, contienen errores significativos o no han sido preparados, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los Estándares GRI.

Uso y Distribución

Nuestro informe se emite únicamente a la Dirección de Gonvarri Industries, de acuerdo con los términos de nuestra carta de encargo. No asumimos ninguna responsabilidad frente a terceros distintos de la Dirección de Gonvarri Industries.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Pablo Bascones

20 de mayo de 2019

Perfil de la memoria

La Memoria de Sostenibilidad se ha realizado conforme a la información y los indicadores establecidos en la guía de referencia del "GRI Standards", opción exhaustiva, (102-54) y los asuntos relevantes derivados de nuestro Estudio de Materialidad, como parte integral de nuestro Modelo de Gestión "Drive" y del compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El índice de Contenido GRI se anexa al presente informe, conjuntamente con el informe de verificación externa independiente con la compañía PwC (102-56).

El objetivo es comunicar los aspectos e iniciativas más relevantes, con un enfoque alineado con nuestra forma de entender la sostenibilidad y su impacto en la gestión de la compañía.

Al igual que en ejercicios anteriores, la Memoria tiene una periodicidad anual (102-52), incluyendo la información comprendida entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018 (102-50), siendo el último informe el correspondiente al ejercicio 2017 (102-51).

Respecto al ejercicio anterior, se ha incorporado en el alcance de la Memoria, la información cuantitativa y cualitativa de las siguientes instalaciones (102-49):

- **Gonvarri Material Handling**, en el que se incluyen las siguientes instalaciones:
 - **Fábricas:** GfMH Alemania, GfMH Rusia y GfMH Rumania.

- **Centros de distribución:** GfMH Noruega, Finlandia, Suecia, Holanda, UK y Dinamarca. No se ha incluido la información de los CD de menos de 15 empleados, entre los que se incluye: GfMH Polonia, Chequia, Hungría, Bélgica y Eslovaquia.

- **AMG Senica** (Eslovaquia).
- **La Ingeniería Suports** (España y México).
- **El grupo Flinsa.**

Solo con información cualitativa las fábricas en construcción de Gonvarri Nitra (Eslovaquia), y la reciente adquisición de GfMH Canrena (Suecia), Laser Automotive Zaragoza y Addimen en España.

Los cambios menores, están indicados en sus apartados correspondientes.

No se ha producido reexpresión de la información respecto al ejercicio anterior (102-48), ni cambios en la cadena de suministro (102-10).

Para cuestiones de tipo general sobre este informe, pueden dirigirse a (102-53):

rsc@gonvarri.com

+34 91 379 10 00

C/ Ombú 3, planta 1. 28045 Madrid. España

Índice de Contenido GRI

102-55

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.

GRI Estándar	Contenido	Página/ Omisión	Revisión
GRI 101: Fundamentos			
GRI 102: Contenidos generales			
Perfil de la organización	102-1 Nombre de la organización	10	✓
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	10, 16	✓
	102-3 Ubicación de la sede	10	✓
	102-4 Ubicación de las operaciones	14	✓
	102-5 Propiedad y forma jurídica	10	✓
	102-6 Mercados servidos	14, 16	✓
	102-7 Tamaño de la organización	12	✓
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	47	✓
	102-9 Cadena de suministro	42	✓
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	10, 44	✓
	102-11 Principio o enfoque de precaución	40	✓
	102-12 Iniciativas externas	77	✓
	102-13 Afiliación a asociaciones	45	✓
Estrategia	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4, 6	✓
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	39, 63	✓
Ética e integridad	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	88	✓
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	88	✓

GRI Estándar	Contenido	Página/ Omisión	Revisión
Gobernanza	102-18 Estructura de gobernanza	30	✓
	102-19 Delegación de autoridad	30	✓
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales.	30	✓
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales.	30	✓
	102-22 Composición del máximo órgano superior de gobierno y sus comités	30	✓
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	30	✓
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	30	✓
	102-25 Conflictos de interés	30	✓
	102-26 Función de máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	30	✓
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	31	✓
	102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	30	✓
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales.	31	✓
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	31	✓
	102-31 Revisión de temas económicos, ambientales y sociales	31	✓
	102-32 Función de máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	31	✓
	102-33 Comunicación de preocupaciones críticas al máximo órgano de gobierno	31	✓
	102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones éticas	31	✓
	102-35 Políticas de remuneración	31	✓
	102-36 Procesos para determinar la remuneración	31	✓
	102-37 Involucración de los grupos de interés en la remuneración	31	✓
102-38 Ratio de compensación total anual	ND. Información Confidencial	✓	
102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	ND. Información Confidencial	✓	
Participación de los grupos de interés	102-40 Lista de grupos de interés	27	✓
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	55	✓
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	27	✓
	102-43 Enfoques para la participación de los grupos de interés	27	✓
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	28	✓
Prácticas para la elaboración de informes	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	114	✓
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Cobertura del tema	28	✓
	102-47 Lista de los temas materiales	28	✓
	102-48 Reexpresión de la información	29	✓
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	28	✓
	102-50 Período objeto del informe	108	✓
	102-51 Fecha del último informe	108	✓
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	108	✓
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	108	✓
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	108	✓
	102-55 Índice de contenido de GRI	108	✓
102-56 Verificación externa	106, 108	✓	

Dimensión Económica

Enfoque a gestión

GRI 103: Enfoque de gestión. Es aplicable a todos los indicadores recogidos en el presente apartado Dimensión Económica.	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	28	✓
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	28	✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	28	✓

GRI Estándar	Contenido	Página/ Omisión	Revisión
Temas materiales			
Dimensión Económica			
Desempeño económico			
GRI 201: Desempeño económico	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	38	√
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	91	√
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	59	√
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	39	√
Prácticas de adquisición			
GRI 204: Prácticas de adquisición	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	42	√
Anticorrupción			
GRI 205: Anticorrupción	205-1: Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	102	√
	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	50, 102	√
	205-3: Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	103	√
Competencia desleal			
GRI 206: Competencia desleal	206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	103	√

Dimensión Ambiental

Enfoque a gestión			
GRI 103: Enfoque de gestión. Es aplicable a todos los indicadores recogidos en el presente apartado Dimensión Ambiental.	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	28	√
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	28	√
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	28	√
Desempeño ambiental (no material)			
GRI 301: Materiales	301-1: Materiales utilizados por peso o volumen.	70	√
Energía			
GRI 302: Energía	302-1: Consumo energético dentro de la organización	89	√
	302-2: Consumo energético fuera de la organización	89, Nota A	√
	302-3: Intensidad energética	89	√
	302-4: Reducción del consumo energético	90	√
	302-5: Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Nota B	√
Emisiones			
GRI 305: Emisiones	305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	92	√
	305-2: Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	92	√
	305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	92	√
	305-4: Intensidad de las emisiones de GEI	93	√
	305-5: Reducción de las emisiones de GEI	93	√
	305-6: Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SFO)	ND	√
	305-7: Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire.	94	√

GRI Estándar	Contenido	Página/ Omisión	Revisión
Temas materiales			
Dimensión Ambiental			
Efluentes y residuos			
	306-1: Vertido de aguas en función de su calidad y destino.	68	✓
GRI 306: Efluentes y residuos	306-2: Residuos por tipo y método de eliminación	68	✓
	306-3: Derrames significativos	68	✓
	306-4: Transporte de residuos peligrosos	Nota C	✓
	306-5: Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	68, Nota D	✓
Cumplimiento ambiental			
GRI 307: Cumplimiento ambiental	307-1: Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	103	✓
Dimensión Social			
Enfoque a gestión			
GRI 103: Enfoque de gestión. Es aplicable a todos los indicadores recogidos en el presente apartado Dimensión Social.	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	28	✓
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	28	✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	28	✓
Empleo			
	401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	49	✓
GRI 401: Empleo	401-2: Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	58	✓
	401-3: Permiso parental	59	✓
Salud y seguridad en el trabajo			
	403-1: Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	67	✓
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	65, 103	✓
	403-3: Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	65	✓
	403-4: Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	67	✓
Formación y enseñanza			
	404-1: Media de horas de formación al año por empleado	50	✓
GRI 404: Formación y enseñanza	404-2: Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	50	✓
	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	51	✓
Diversidad e igualdad de oportunidades (no material)			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleado	49, 54	✓

GRI Estándar	Contenido	Página/ Omisión	Revisión
Temas materiales			
Dimensión Social			
No discriminación			
GRI 406: No discriminación	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	88, 103	✓
Trabajo infantil			
GRI 408: Trabajo infantil	408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	103	✓
Trabajo forzoso u obligatorio			
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	103	✓
Evaluación de derechos humanos (no material)			
GRI 412: Evaluación de derechos humanos	412-2: Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	50	✓
	412-3: Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	39	✓
Comunidades locales			
GRI 413: Comunidades locales	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	77, 78	✓
	413-2: Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	78	✓
Política pública			
GRI 415: Política pública	415-1: Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	39	✓
Salud y seguridad de los clientes			
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes	416-1: Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	Nota E	✓
	416-2: Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	103	✓
Marketing y etiquetado			
GRI 417: Marketing y etiquetado	417-1: Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	71	✓
	417-2: Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	103	✓
	417-3: Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	103	✓
Privacidad del cliente			
GRI 418: Privacidad del cliente	418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	103	✓
Cumplimiento socioeconómico			
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico	419-1: Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	103	✓

NOTA A: 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 2022.

NOTA B: No aplica. Los productos siguen las especificaciones de los clientes, por lo que tenemos poca capacidad de influencia.

NOTA C: Debido a nuestro tipo de actividad no transportamos residuos peligrosos.

NOTA D: No afectan cuerpos de agua.

NOTA E: No aplica debido a la tipología de producto de nuestra compañía.

Pacto mundial



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 Industries 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.	Drive: Sostenibilidad
	Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.	Drive: Sostenibilidad Drive: Eficiencia Drive: Crecimiento Rentable
Normas Laborales	Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	Drive: Personas
	Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	Drive: Crecimiento Rentable
	Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	Drive: Crecimiento Rentable
	Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	Drive: Personas
Medio Ambiente	Principio 7: Las empresas deben mantener un enfoque preventivo ante los retos ambientales.	Drive: Sostenibilidad Drive: Eficiencia
	Principio 8: Las empresas deben fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	Drive: Sostenibilidad Drive: Eficiencia
	Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	Drive: Sostenibilidad Drive: Eficiencia Drive: Innovación
Anticorrupción	Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	Nuestro negocio Drive: Auditoría interna & Cumplimiento

Perímetro considerado ¹⁰²⁻⁴⁵

de Gonvarri Industries y empresas subsidiarias

Perímetro de consolidación: El grupo estaba compuesto por las siguientes empresas a finales de 2018.

Sociedad dependiente/asociada	País	Sociedad dependiente/asociada	País
GONVAUTO THÜRINGEN, GMBH	Alemania	GONVARRI PORTFOLIO BRASIL	España
GONVARRI AUTOMOTIVE GMBH	Alemania	GONVAUTO ASTURIAS, S.L.	España
GONVARRI ALUMINIUM, GMBH	Alemania	LASER AUTOMOTIVE BARCELONA, S.L.	España
LASER AUTOMOTIVE BRANDERBURGO, GMBH	Alemania	SOLAR STEEL ENGINEERING	España
LASER AUTOMOTIVE THURINGEN, GMBH	Alemania	GMS SOLAR CONSTRUCTION, S	España
GONVARRI ARGENTINA	Alemania	ROAD STEEL ENGINEERING	España
Dexion GMBH	Alemania	LASER AUTOMOTIVE VALENCIA, S.L.	España
Dexion Nv/SA Belgium	Bélgica	LASER AUTOMOTIVE ZARAGOZA, S.L.	España
AMG BRASIL PROD. SIDERÚRGICOS S.A.	Brasil	LASER AUTOMOTIVE PALENCIA, S.L.	España
MAG ALIANÇA AUTO. DO BRASIL	Brasil	Flejes Industriales, SA	España
DONGGUAN GONVARRI SUHOMITOMO	China	Suports Desarrollo y Soluciones, SL	España
Vama Gonvarri Advance AASS	China	Addimen Bizkaia, SL	España
Vama Gonvarri AASS Changshu	China	Gonvarri Material Handling, S.L.	España
Vama Gonvarri AASS Shenyang	China	Cf Group OY, Finland	Finlandia
Vama Gonvarri AASS Chongqing	China	Constructor Finland OY	Finlandia
Vama Gonvarri AASS Loudi	China	Constructor Dexion Holland BV	Holanda
GONVARRI MS COLOMBIA SAS	Colombia	Dexion KFT Hungary	Hungría
Constructor Danmark A/S Denmark	Dinamarca	GONVAUTO PUEBLA S.A. de C.V.	México
Arcerlomitall Gonvarri Nitro S.R.O	Eslovaquia	MEXICANA DE SERV. LABORALES DEL ACERO	México
Arcerlomitall Gonvarri SSC Slovakia, S.R.O	Eslovaquia	GONVARRI BAJA CALIFORNIA	México
Dexion Spol Sro Slovakia	Eslovaquia	Suports Energia Sustentable México S.A.P.I. de C.V	México
GONVAUTO SOUTH CAROLINA	EE.UU.	Gonvarri Material Handling AS (Constructor Group)	Noruega
GONVARRI STEEL SERVICES US,INC	EE.UU.	Constructor Norge AS Norway	Noruega
GESTAMP SOLAR STEEL US,INC	EE.UU.	GONVARRI POLONIA	Polonia
GONVARRI I.CENTRO DE SERVICIOS SL	España	GONVARRI PRODUCTOS SIDERURGICOS, S.A.	Portugal
GONVARRI VALENCIA, S.A.	España	STEEL & ALLOY PROCESING	Reino Unido
GONVAUTO, S.A.	España	STEEL & ALLOY HOLDING LTD	Reino Unido
GONVAUTO NAVARRA, S.A.	España	Constructor Group UK Ltd	Reino Unido
HIERROS Y APLANACIONES, S.A.	España	Hi- Lo Storage Systems Ltd	Reino Unido
GONVARRI TARRAGONA, S.L.	España	GONVARRI CZECH, S.R.O.	Rep. Checa
GONVAUTO GALICIA, S.A.	España	Dexion Storage Solutions SRL, Romania	Rumanía
GONVARRI VIZCAYA, S.L.	España	SEVERSTAL GONVARRI KALUGA	Rusia
SEVERSTAL GONVARRI HOLDING, S.L.	España	Constructor Rus	Rusia
GONVARRI MS CORPORATE, S.L.	España	Constructor Sverige AS Sweden	Suecia
GONVASOLAR SL	España	Constructor Shared Services AB Sweden	Suecia
GONVARRI PORTFOLIO INTERNACIONAL	España	CEPAS GALVANIZ, SANAYI ANOMIN SIRKETI	Turquía



 Apple

Descarga la Memoria
en la **APP Gonvarri**



 Android

www.gonvarri.com

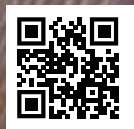




Descarga la versión
online, en la **APP**
Gonvarri 4.0 Drive



 Apple



 Android