

DIMENSIÓN SOCIAL

En GRI Renewable Industries contar con excelentes profesionales formados y motivados es un aspecto clave para crecer como empresa competitiva, sólida y sostenible. Todo ello integrando la Seguridad y Salud en todos los niveles de la organización, con una verdadera cultura preventiva en un entorno de trabajo seguro.

Asimismo, apoyamos el desarrollo local en las zonas donde tenemos presencia a través de la acción social, el pago de impuestos locales y el empleo local, entre otros.

Presencia mundial ▶

4.140 empleados propios
y **597** externos



◀ Contratos

99% contrato a tiempo completo
92% contrato indefinido

Crecimiento ▶

873 contrataciones
y **663** bajas



◀ Seguridad y salud

IPRL e ISO 45001

Acción social ▶

Corporativa y local





Personas

Enfoque de gestión

103-1, 103-2 Y 103-3

En GRI Renewable Industries disponer de una estrategia que nos permita contar con excelentes profesionales formados y motivados, 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, desde el área de Recursos Humanos nos preocupamos por garantizar un empleo estable, de calidad y con posibilidades de crecimiento y promoción entre los empleados.

Plantilla de empleados

102-8 Y 405-1

En 2019 la plantilla en GRI Renewable Industries esta formada por 4.140 profesionales propios y 597 colaboradores externos, con un total de 4.737 empleados.

Con respecto al ejercicio anterior la plantilla global se ha visto incrementada en un 21% derivado principalmente de la incorporación de las fábricas de GRI Calviño Towers Argentina, GRI Towers India II y GRI Flanges China IV al alcance de la memoria.

Profesionales propios:

Con un total de 4.140 empleados propios.

En el gráfico adjunto se muestra su distribución por género y país. En el anexo 3: tabla 1, se incluye el detalle de plantilla por país, género y edad.

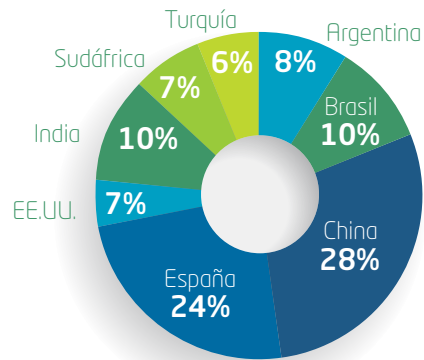
	PLANTILLA POR GÉNERO Y PAÍS		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Argentina	328	24	352
Brasil	352	58	410
China	944	214	1.158
España	862	113	975
EE.UU.	259	22	281
India	437	0	437
Sudáfrica	264	29	293
Turquía	228	6	234
TOTAL	3.674	466	4.140

Profesionales externos:

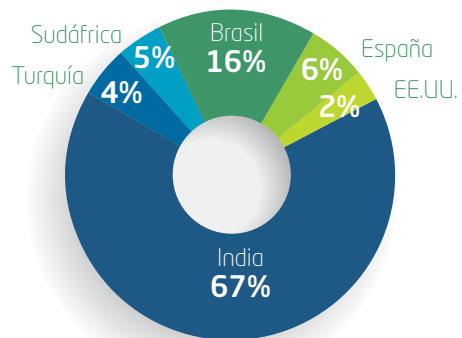
El empleo externo asciende a 597 colaboradores, 409 subcontratas y 188 ETTs. En el anexo 3: tabla 2, se muestra su distribución detallada por país, género y tipo.

	PERSONAL EXTERNO	
	Subcontratas	ETTs
Hombres	382	171
Mujeres	27	17
TOTAL	409	188

Distribución del personal propio por país



Distribución de los colaboradores externos por país



Estabilidad laboral

102-8

La estabilidad laboral es para GRI Renewable Industries una prioridad. Tras un 2018 muy complicado, en 2019 todas nuestras fábricas han estado en operación, lo que nos ha permitido incrementar la plantilla y mantener el empleo estable.

Tal y como se muestra en su distribución, prácticamente el 99% de empleados tiene contrato a tiempo completo, y el 92% tiene un contrato indefinido. En el anexo 3: tabla 3, se muestra su distribución detallada por país, género y tipo y duración del contrato.

	TIPO DE CONTRATO		
	INDEFINIDO	TEMPORAL	PRACTICAS
Hombre	3.377	283	14
Mujer	427	27	12
	3.804	310	26

	DURACIÓN DEL CONTRATO	
	COMPLETO	PARCIAL
Hombre	3.657	17
Mujer	450	16
	4.107	33

Para fomentar la estabilidad, la movilidad nacional e internacional es hoy en día un elemento clave en GRI Renewable Industries. La movilidad es una gran oportunidad para que nuestros profesionales desarrollen su potencial en nuevas áreas y países, adquiriendo nuevas competencias, experiencia y habilidades.

Tipo de contrato



Rotación

401-1

En 2019 se han producido un total de 873 contrataciones (773 hombres y 100 mujeres), en su mayoría en España (26%), seguido de China (25%).

Asimismo, se han producido un total de 663 bajas (591 hombres y 72 mujeres), principalmente en España (31%), seguido de EE.UU. (21%). Estas bajas son un 28% por despido y un 72% voluntarias.

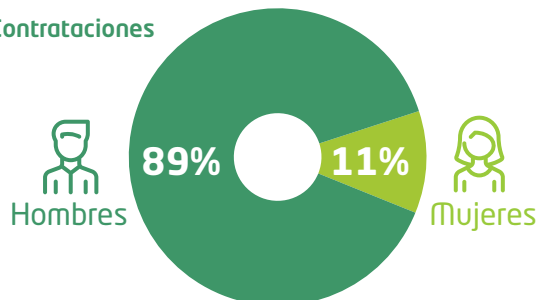
Considerando los datos totales de plantilla, este ejercicio muestra una rotación media del 16% (por género: 16% hombres y 15% mujeres).

En el anexo 3: tabla 4, se muestra la distribución de las altas y bajas detallada por país, género, edad y categoría.



	ALTAS Y BAJAS		
	Hombre	Mujer	TOTAL
CONTRATACIONES	773	100	873
Salida despido	169	17	186
Salida voluntaria	422	55	477
SALIDAS	591	72	663

Contrataciones



Condiciones laborales

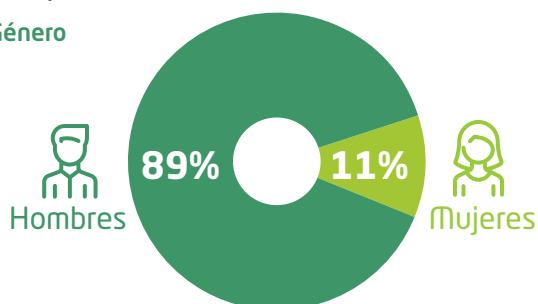
Diversidad e igualdad

405-1

En una empresa internacional como GRI Renewable Industries es importante que prime la heterogeneidad de las personas con diferentes perspectivas, orígenes, modelos de trabajo, etc. ya que aportan una gran ventaja competitiva. La diversidad en la plantilla es importante para innovar, para lograr grandes cambios y continuar ofreciendo nuevas oportunidades de negocio.

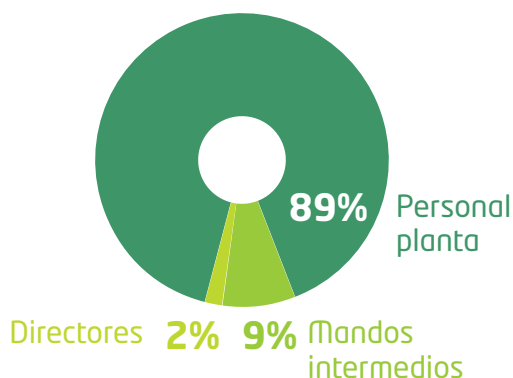
En cuanto a la **distribución por género**, el 89% hombres y 11% mujeres.

Género



A continuación, se muestra la distribución de la plantilla por categoría profesional y género.

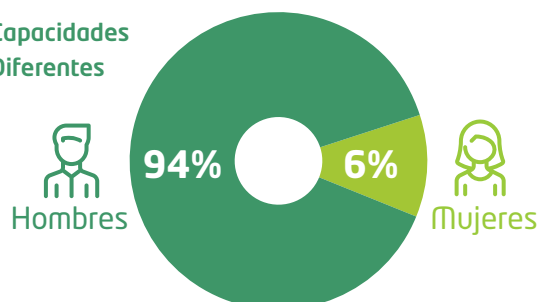
	CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO	
	Hombre	Mujer
Director	75	8
Mando intermedio	294	67
Personal planta	3.305	391
	3.674	466



En GRI Renewable Industries el 97% de la plantilla (97% hombres y el 95% de las mujeres) tiene **nacionalidad local** fomentando así el desarrollo social en las comunidades donde estamos presentes.

En cuanto a empleados con **capacidades diferentes**, en la actualidad contamos con 34 empleados (32 hombres y 4 mujeres) distribuidos entre España (35%), Brasil (32%), Turquía (24%) y Sudáfrica (9%).

Capacidades Diferentes



En GRI Renewables Industries mantenemos una colaboración fluida y desarrollamos numerosas iniciativas con los Centros Especiales de Empleo, como, por ejemplo: la compra de fruta fresca todos los lunes, el alquiler de salas para distintos eventos, etc. Esto nos permite contribuir además a integrar a personas con capacidades diferentes y/o en riesgo de exclusión social.

Seguimos con el proyecto para "suministrar los equipos de protección individual (EPIs)" a través de máquinas expendedoras que permiten entregar de forma sencilla y automática, el material de trabajo necesario (guantes de protección, gafas de seguridad, cascos, ...). Este sistema nos permite trabajar con un proveedor/distribuidor único y delegar la parte de adecuación "packaging" y logística en personal procedente de centros especiales de empleo, con lo que contribuimos a beneficiar a este colectivo.

El proyecto se ha iniciado en España y las fábricas de Sudáfrica y EE.UU. están en proceso de instalación de la máquina de vending. En Brasil, se ha implementado un modelo de máquina que registra las entregas, conforme a los requisitos legales del país.

Maternidad/paternidad

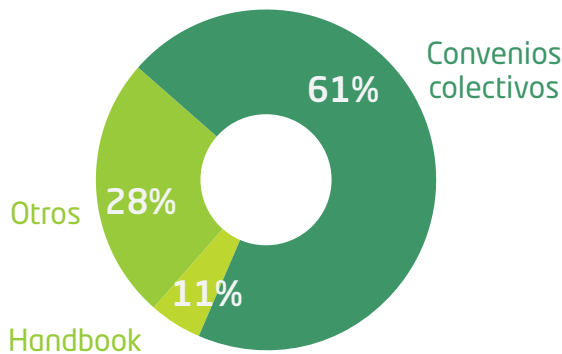
401-3

En cuanto a las bajas de paternidad y maternidad, 55 hombres se cogieron la baja paternal, reincorporándose el 98%. En el caso de las mujeres, de las 19 bajas el 95% se reincorporo a su puesto de trabajo. Además, continúan en la empresa un 78% de hombres y un 90% de mujeres después de acogerse a la baja en 2018.

Libertad de asociación

102-41

En GRI Renewable Industries un 61% de los empleados se encuentran cubiertos por convenios colectivos sectoriales o acuerdos similares y un 11% están amparados bajo un "Handbook", donde se estipulan las condiciones laborales, normas de conducta, salarios, beneficios sociales, etc. El 28% restante corresponde a los empleados ubicados en China, que disponen de convenios o formulas similares según las disposiciones establecidas y reguladas por el Ministerio de Trabajo y su legislación aplicable.



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.

Conciliación de la vida laboral y profesional

La conciliación laboral es uno de los aspectos más valorados por los profesionales de GRI Renewable Industries.

Por ello, en las oficinas disponemos de flexibilidad horaria en la entrada y salida. En las fábricas este aspecto es más complejo, ya que la organización del trabajo es por turnos en función de las necesidades de cliente, por lo que procuramos ofrecer flexibilidad de manera individual para aquellos trabajadores que por sus circunstancias lo requieran.

Atracción, desarrollo y retención de talento

Promoción interna

En GRI Renewable Industries pensamos que la promoción interna significa reconocer el talento y apostar por el desarrollo profesional dentro de la compañía.

En general, cuando surge una vacante interna se buscan los perfiles más afines dentro de la plantilla. Para ello, existe un sistema de publicación interna de las posiciones abiertas ("Job Posting") que permite a los empleados solicitar aquellas oportunidades internas que consideren una oportunidad de desarrollo profesional dentro de la empresa. Para aquellos puestos no cubiertos internamente, se inicia el proceso de contratación externo.

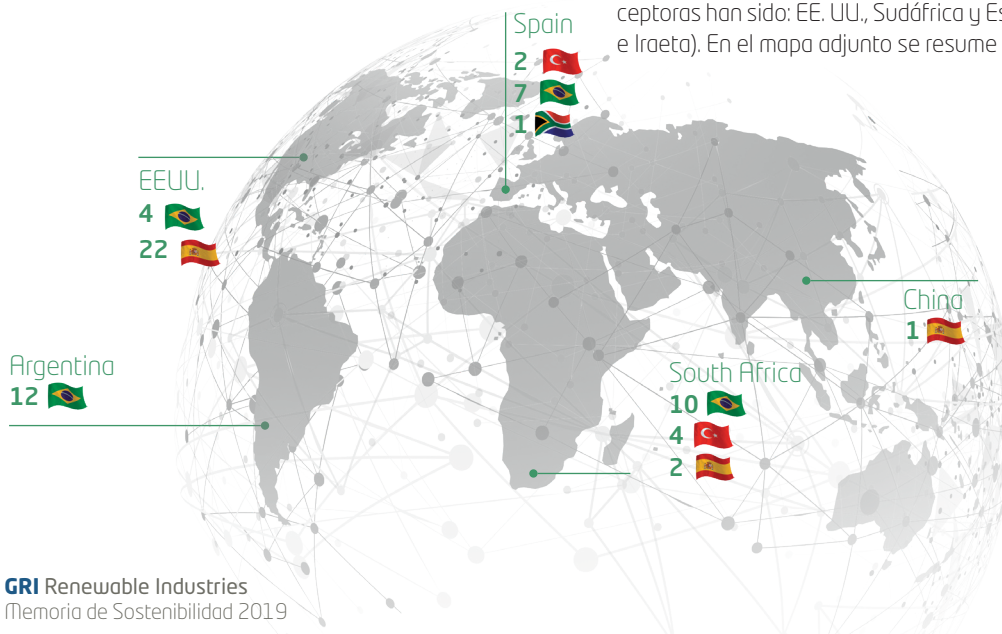
En total se han publicado 6 vacantes a través de Job Posting, de las cuales 3 se han cubierto internamente y otras 3 externamente, se han cerrado 16 procesos de selección y 3 promociones directas en el área corporativa.

Respecto a los cambios organizativos, con una periodicidad mensual, se envía un comunicado vía email a todos los profesionales en el que se resumen las altas y bajas principales producidas en el mes de referencia, presentando los nuevos responsables en cada posición.

Además, se ofrecen posiciones vacantes en otros países como expatriados. Esto permite que nuestros profesionales desarrollen su carrera en diferentes destinos y adquieran nuevas experiencias cubriendo estas posiciones.

También se ofrecen desplazamientos de duración determinada, por periodos de tiempo más cortos, a los denominados "equipos de arranque/sopORTE". Estos equipos se desplazan cuando se inicia la operación de una nueva planta, o una planta ya operativa afronta un reto por un cambio en temas de producción, cliente, producto... , requiriendo del soporte de personal de otras plantas más familiarizadas con el proceso, con el fin de transmitir su experiencia, cultura, metodología y forma de trabajar a los empleados locales.

En 2019, hemos tenido casi 100 trabajadores prestando servicios de manera temporal o indefinida en otras plantas de GRI Renewable Industries. Las principales plantas emisoras han sido Turquía, Brasil y Galicia y las principales fabricas receptoras han sido: EE. UU., Sudáfrica y España (Sevilla, Galicia e Iraeta). En el mapa adjunto se resume su distribución:





Proceso de evaluación

404-3

En el ejercicio 2019 se produjeron diversos cambios en la compañía, entre otros, un cambio en la dirección de RRHH Corporativa. Este cambio ha derivado en la revisión de la estrategia, que afectó a algunos proyectos iniciados en el ejercicio anterior.

Por ello, el sistema de evaluación del desempeño deja de estar operativo, preparando su adaptación a un sistema centralizado en la plataforma "ETWeb", alineado con otras sociedades del grupo. El sistema permite a los profesionales disponer de información sobre sus objetivos anuales, hacer un seguimiento de los mismos y conocer el grado de cumplimiento, mediante la evaluación de desempeño y competencias.

En 2020 este sistema ya estará implantado y operativo.

Día sin cole

El pasado 28 de junio se celebró el "Día Sin Cole" en el que participaron empleados de GRI Renewable Industries y sus hijos. En esta ocasión, los niños y niñas que asistieron tuvieron la oportunidad de disfrutar y pasarlo en grande con las diferentes actividades, como Karts, Scalextric o Juegos de Agua.

Además, a media mañana, los niños fueron a buscar a sus padres a sus puestos de trabajo, para conocer dónde trabajan e invitarles a realizar una actividad todos juntos en el exterior.

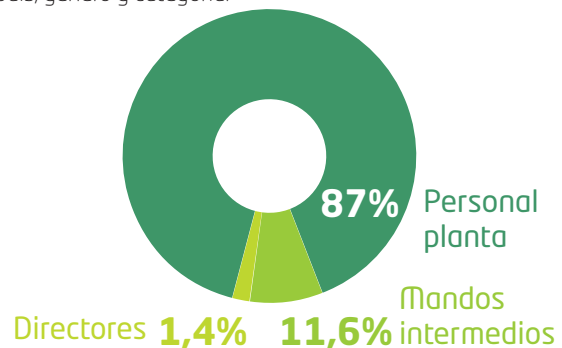
Formación y desarrollo profesional

404-1

En GRI nos tomamos muy en serio el desarrollo de las capacidades y habilidades de nuestros empleados.

De forma anual, se hace una evaluación en cada centro de trabajo sobre las necesidades formativas de los trabajadores y se desarrolla un plan de formación "ad hoc" a los requerimientos de cada planta en el que se integra a los nuevos empleados. El plan incluye tanto la formación en idiomas, como la específica de seguridad y salud, compliance, competencias, etc., así como la formación técnica enfocada a profesionales de las distintas fábricas.

En 2019 se impartieron un total de 42.922 de horas de formación, lo que supone una media de 10,4 horas por empleado (11 horas hombres y 7 horas en mujeres). En el anexo 3: tabla 4, se muestra la distribución de las horas de formación país, género y categoría.



En este ámbito destaca la "Formación de Acogida". Cuando un nuevo empleado entra en la compañía, un requisito obligatorio es que reciba formación general sobre la compañía. Esta puede variar entre las realizadas para trabajadores de oficina y trabajadores de fábrica, tanto en duración como en contenido, dependiendo de la actividad realizada en cada planta.

Por ejemplo, para el personal que trabaja en las oficinas centrales, esta formación tiene una duración mínima de 20 horas en las que se incluyen las siguientes etapas:

- I. Reunión con el equipo de RR.HH. con el objetivo de introducir a grandes rasgos la compañía: Grupo ACEK; GRI Historia; GRI Líneas de Negocio; GRI Procesos de Producción; GRI Estructura Organizativa; GRI empleados de oficina corporativos.
- II. Reunión con los diferentes departamentos Corporativos. Donde se explica la función y alcance de cada departamento, con especial énfasis en aquellos asuntos relacionados directamente con la posición a ocupar por el nuevo empleado.
- III. Dependiendo de la posición, una visita a planta, para conocer in situ el proceso de producción.

Asimismo ofrecemos el servicio de formación "Outplacement", a empleados que se desvinculan de la compañía. Tiene como objetivo prestar apoyo a este colectivo para su reinserción laboral en el mercado e incluye distintos servicios como ayuda psicológica, formación, etc. (404-2).

Dentro de las iniciativas realizadas en materia de formación, destacan los siguientes programas:



Formación en Idiomas

En 2017 se realizó un estudio que permitió valorar el nivel de inglés entre los empleados y los requerimientos de sus puestos de trabajo, con el objetivo de diseñar clases de inglés personalizadas para su mejora y posterior certificación (voluntaria) según los estándares internacionales.

El sistema entra en funcionamiento en 2018. Para que el sistema sea más flexible, se realiza a través de una plataforma mixta embebida en la intranet, con el soporte de clases presenciales y telefónicas. En España se utiliza esta misma plataforma para dar formación de español a los diferentes empleados transferidos a otras sociedades del Grupo.

En 2019 se introdujeron algunas mejoras, que permiten flexibilizar más las clases online, incluyendo la opción de inglés telefónico. Además, se han incluido nuevos idiomas como el portugués y el alemán.

GRI Academy: Una nueva forma de aprender y mejorar

En junio 2019 se puso en marcha la plataforma GRI Academy en Madrid, extendiéndose paulatinamente al resto de fábricas y países. Academy está orientada a ofrecer formación online a todos los empleados de la compañía. Gracias a ello, ya hay más de 750 personas registradas que han realizado más de 565 horas de formación.

Esta nueva plataforma multi-idioma dispone de cursos adaptados a los diferentes perfiles formativos:

- Management Team
- Supervisor Oficina / Planta
- Colaborador Oficina / Planta
- Equipos Comerciales
- Talent
- Nuevos empleados
- Equipos de arranque

En función de tu categoría, posición y aspectos de mejora, GRI Academy ofrece la posibilidad de acceder a los cursos a través de un itinerario personalizado. Estos pueden ser de tres tipos:

- Obligatorios: para todas las personas que forman parte de la compañía
- Importantes: asociados a cada perfil formativo
- Recomendados: abiertos para su realización voluntaria.

Además, Academy cuenta con un Centro de Conocimiento donde se encuentra disponible documentación relacionada con diferentes procesos, líneas de negocio y productos de la compañía.



Predictive Index (PI)

Dentro de las iniciativas para mejorar la gestión del talento, destacan las sesiones del proyecto "Predictive Index". Esta es una metodología diseñada para ayudar a entender los factores que mueven la conducta de nuestros empleados, de forma natural, en todos los niveles y categorías, ayudando a mejorar la cohesión de los equipos.

La mayoría de la información está disponible en una plataforma online intuitiva y fácil de usar, disponible en tiempo real desde cualquier dispositivo.

En 2019 formaron parte de esta iniciativa los equipos de comercial y supply chain. Las sesiones se realizaron en las instalaciones de la Fundación Juan XXIII.

Formación en seguridad y salud: Convenio del metal

Para el periodo 2018-21 se lanzó un plan de formación en base a lo establecido en el Convenio del Metal, que permitirá homologar las formaciones en todos los trabajadores del sector. Está, establece las directrices de formación por puesto de trabajo y tareas, con el objetivo de cubrir todo el personal en un periodo de 3 años. En el capítulo de Seguridad y Salud se detalla esta información.

Finalmente indicar que los proyectos para mejorar el conocimiento técnico "Structuralia" y el proyecto de competencias "7 Hábitos" están en proceso de reevaluación.



VII Edición del HR Meeting

Los días 12 y 13 de noviembre se celebró la VII reunión anual conjunta de RRHH en la que representantes de los equipos de Recursos Humanos de GRI Renewable Industries y Gonvarri Industries en todas las fábricas, así como los responsables corporativos han estado definiendo los retos que afrontaremos en los próximos años.

Durante estos días, los participantes trabajaron las novedades que desde el área Corporativa se han lanzado para afrontar las necesidades de las plantas, apostando por el Desarrollo y Formación como pilares fundamentales para el crecimiento de nuestros equipos.

Sumado a los retos anteriores con las personas, se propusieron llegar al Espacio de la mano de Conkistadores, en su particular "Space Race". Además, construyeron las

naves, descifraron los mensajes ocultos llegados desde otros planetas, en definitiva, superaron la prueba como equipo trabajando por un objetivo común, ser impulsores del cambio.

Posteriormente, todos juntos trabajaron en el primer Learning Day de GRI de la mano de TAK, Esperta, Bizpills y Speexx, transformando la visión de cómo aprender y contaron con el apoyo de Solutia y Sergi Riau sobre cómo trabajar la gestión y aspectos claves del absentismo.

Como punto final, André Aparicio presentó los puntos clave del plan estratégico, apostando por la innovación como elemento central para el desarrollo de nuevos productos y negocios.

Salud y Beneficios Sociales

201-3 Y 401-2

Beneficios sociales

Los beneficios sociales que ofrece la compañía son diversos, ya que se adaptan a las costumbres de cada país donde tenemos presencia. A continuación, se resume su distribución:

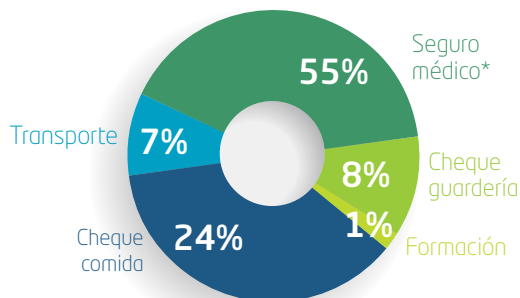
Argentina: incluye el seguro de salud parcial (no aplica a todos los empleados) y dispone de servicio de cafetería.

Brasil: incluye el seguro de vida e incapacidad, seguro médico, servicio de cafetería o comedor, así como el servicio o ayuda al transporte. También tiene acuerdos con farmacias y otros establecimientos.

España: incluye el seguro de vida e incapacidad. Además, disponen de fondos de pensiones GRI Casting Zestoa y GRI Flanges Iraeta, al estar recogido el convenio del Metal de Guipúzcoa por el que se rigen ambas plantas.

Además, de manera adicional, el "Plan de Retribución Flexible" con el que se ofrece la oportunidad a los empleados de incorporar dentro del paquete retributivo diversos servicios como ticket transporte, cheque guardería, cheque comida, etc. y así disponer de beneficios fiscales.

En 2019, el PRF fue solicitado por los empleados con la siguiente distribución:



*Sólo se incluye el personal de la compañía, no sus familias.

EE.UU.: incluye el seguro de vida e incapacidad, seguro médico, así como ayuda al plan de jubilación donde la compañía aporta la mayor parte y el empleado solo un 3%.

India: incluye el seguro de vida e incapacidad, seguro médico, servicio de cafetería o comedor, ayuda al plan de pensiones y al plan de jubilación, para empleados que llevan más de cinco años trabajando en la fábrica. Además, en India II las mujeres disponen de un periodo de baja maternal superior al establecido legalmente.

Sudáfrica: incluye seguro de incapacidad o invalidez, ayuda al plan de pensiones y plan de jubilación, donde las aportaciones son a partes iguales por parte de la empresa y el empleado.

Turquía: incluye el seguro médico, seguro de vida e incapacidad, servicio de cafetería o comedor, así como el servicio o ayuda al transporte.

Otros beneficios locales:

GRI Towers Turkey, conforme a las costumbres del país, entrega a sus empleados: al inicio del mes del Ramadán una caja con alimentos, también al final del año para celebrar el año nuevo se entrega un paquete lleno de alimentos, al inicio de las fiestas religiosas se regala una caja de chocolates. Además, si algún empleado se casa se le entrega un brazalete de oro para ayudar a mantener a la nueva familia.

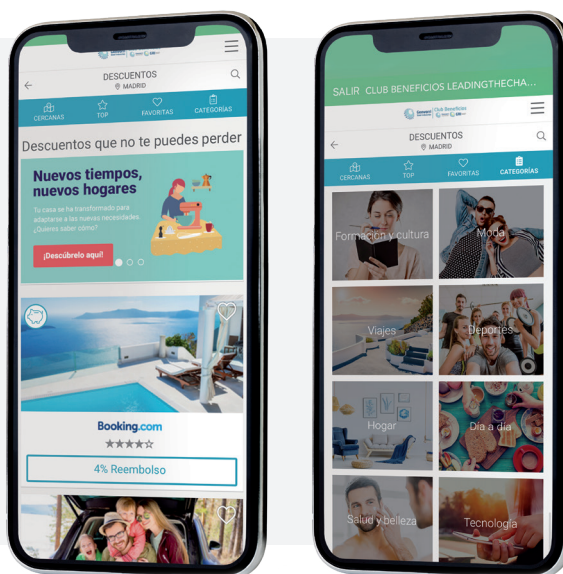
GRI Calviño Towers Argentina, GRI Madrid y algunas fábricas en España, con motivo de la celebración de la Navidad reparte una cesta de productos navideños a todos sus empleados, para que disfruten con sus familias.

Club Beneficios

La compañía dispone de una herramienta "Club de Beneficios" a través de la cual todos los empleados de España pueden acceder a ofertas y descuentos aplicables tanto a compras online como físicas.

El acceso se realiza a través de Leading the Change o desde la App Móvil de LTC, tanto en Android como en iOS. Su uso es muy fácil, intuitivo y personalizable.

Este portal estará disponible las 24 horas del día durante los 365 días del año.



Programas de mejora de la salud

Be Active

El objetivo del programa es implementar buenos hábitos saludables entre los empleados de la compañía, orientado principalmente a la promoción de actividades deportivas.

En 2019 destaca la participación de los empleados en:

- El reto **"GRI Running Challenge"**, con el objetivo de alcanzar entre todos los corredores, los 10.000 kms recorridos en 21 días como una forma de combatir el sedentarismo a través de la actividad deportiva. Gracias al esfuerzo de los runners de las plantas participantes, la cifra alcanzó los 25.000 kms. GRI Towers Galicia se alzó con el primer puesto.
- En diciembre **GRI Renewable Industries** participó en la "XX edición de la Carrera de las Empresas", con participantes de Madrid y de las plantas de Sevilla, País Vasco y Galicia.
- **Corporativo (Madrid)** donde 5 empleados participaron en la carrera Madrid Rock 'n' Roll 2019. que incluye tres modalidades: 10 km, media maratón (21 km) y la maratón (42 km).
- Dentro del acuerdo del **Corporativo** con la Fundación Real Madrid, para sensibilizar y educar en seguridad vial a un colectivo especialmente vulnerable: los jóvenes con discapacidad intelectual, GRI Renewable Industries participó en la "V Jornada de Mecenas de la Fundación" en el campeonato de fútbol 7, junto a otras 19 empresas colaboradoras.



- **GRI Flanges China**, organiza partidos y competiciones de baloncesto, bádminton y otros eventos deportivos para los empleados, en sus propias instalaciones.



- En **GRI Towers Sevilla** 25 trabajadores participaron en la carrera popular del "Instituto Municipal de Deportes de Sevilla" en el Parque de María Luisa, donde todos los participantes vestían la camiseta de GRI, siendo el mayor grupo participante. Además, participaron en la 4ª edición de la "Carrera de Empresas" organizada por ESIC y ABC, en la Cartuja de Sevilla, con la participación de más de 50 personas del equipo, que obtuvieron el tercer premio por equipos, además de estar entre las 3 primeras empresas por número de participantes, siendo ya un habitual la marea verde de GRI en las competiciones deportivas de Sevilla.

Be healthy

En línea con el anterior, tiene como objetivo mejorar la salud y hábitos de vida de nuestros empleados.

Dentro de las iniciativas llevadas a cabo, destaca la compra de fruta fresca todos los lunes en las oficinas centrales de Madrid para su consumo por parte de todos los empleados. Los productos son ofertados por un centro especial de empleo, lo que nos permite contribuir a integrar personas con capacidades diferentes en el mundo laboral.

Por ejemplo, **GRI Madrid**, **GRI Towers Sevilla** y **GRI Towers Galicia** entrega en fechas puntuales bolsas de fruta fresca a todo el personal.

GRI Flanges China, con el objetivo de mejorar la conciencia de los empleados sobre la importancia de los primeros auxilios en el lugar de trabajo, aumentar la capacidad de autoprotección, rescate y autocuidado de la salud y desarrollar buenos hábitos de vida saludable, el sindicato de la empresa invitó a los expertos del Hospital Popular de Zhangqiu a dar una conferencia sobre "primeros auxilios y salud en el lugar de trabajo".

GRI Towers Turquía, organizó una comida para todos los empleados (barbacoa) a finales de abril, en los jardines de la fábrica. El evento, además de una comida saludable, incrementa la satisfacción y motivación de los empleados.



Seguridad y Salud

Enfoque de gestión

103-1, 103-2 Y 103-3

Para GRI Renewable Industries la Seguridad y Salud de nuestros trabajadores constituye un factor estratégico y una obligación, presente siempre en la toma de decisiones y en el desarrollo de planes de trabajo enfocados a la mejora constante de la seguridad y de las condiciones de trabajo en todos sus centros productivos.

El objetivo es integrar la Seguridad y Salud en todos los niveles de la organización, así como establecer una verdadera cultura preventiva basada en la colaboración, trabajo en equipo, fuerte compromiso y participación de todos los trabajadores y partes interesadas.

La Seguridad y la Salud se refuerza con el liderazgo de la alta dirección y en un sistema de gestión robusto que refleja las particularidades y fortalezas de la compañía, siendo por ello parte relevante en el desarrollo del negocio.

Por ello, y como empresa global, asumimos el compromiso de implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo como parte fundamental de la estrategia basada en la evaluación constante de los riesgos asociados a la actividad desarrollada.

Con ello, establecemos como prioridad la salud y el bienestar de todos los trabajadores. Trabajamos bajo el paraguas del Sistema de Gestión Integrado (IMS) basado en el estándar internacional ISO 45001. El 25% de las fábricas están ya certificadas conforme la ISO 45001, el 50% están certificadas bajo el estándar OHSAS 18001 y en proceso de migración al nuevo estándar. No disponen de esta acreditación las fábricas de India II (prevista en 2021), Castings Zestoa y Flanges Iraeta.

En GRI Renewable Industries gestionamos activamente todos y cada uno de los riesgos identificados, buscando oportunidades de mejora e implementando medidas preventivas y correctoras para reducir tanto la probabilidad como la severidad de cualquier evento no deseado.

IPRL: sistema de excelencia para la gestión de la seguridad y la salud

El IPRL o Índice de Prevención de Riesgos Laborales es un estándar propio sobre Seguridad y Salud desarrollado por GRI Renewable Industries y una herramienta que permite evaluar de manera precisa el desempeño en materia de Seguridad y Salud de todas sus plantas productivas.

Este índice, en curso desde 2016, define criterios comunes de Seguridad y Salud aplicables a todos nuestros centros y recoge todas las particularidades de las diferentes tecnologías y procesos productivos del Grupo. También incorpora las buenas prácticas basándonos siempre en un proceso de mejora continua, y sirve además como referencia para comparar el estado de todos los centros.

Los objetivos que buscamos con el IPRL son:

- Evaluar de manera precisa el desempeño en Seguridad y Salud de cada planta.
- Proporcionar un 'estándar GRI' de referencia a las plantas sobre Seguridad y Salud.
- Establecer un sistema de mejora continua basado en la experiencia y en el trabajo conjunto.
- Compartir con toda la organización una información completa y objetiva sobre el estado de cada planta en materia de seguridad.
- Mejorar el soporte y la supervisión de las plantas desde el área corporativa.

El resultado del Indicador es la media ponderada de hasta 89 factores que son clasificados en tres grandes bloques: 'Índices', 'Condiciones de Trabajo' y 'Gestión PRL'.

En GRI Renewable Industries, los resultados del IPRL se monitorean de forma continua y se evalúan trimestralmente por el equipo responsable de Seguridad y Salud corporativa. En 2019, todas las plantas del grupo fueron auditadas conforme a este estándar.

Los resultados tanto de las auditorías internas como los de la evolución continua de las plantas están a disposición de toda la organización a través de los canales de comunicación internos y de la intranet corporativa.



A continuación, se muestran cual ha sido la mejora porcentual tanto de las condiciones de trabajo como de la gestión de la prevención en cada uno de los centros desde 2016:

	CONDICIONES DE TRABAJO				GESTIÓN H&S			
	% MEJORA 2016	% MEJORA 2017	% MEJORA 2018	% MEJORA 2019	% MEJORA 2016	% MEJORA 2017	% MEJORA 2018	% MEJORA 2019
GRI Flanges Brazil	29	16	5	4	6	32	24	35
GRI Towers Turkey	30	41	5	4	27	33	18	29
GRI Towers Brazil	56	-19	17	-1	16	23	2	30
GRI Towers Sevilla	-	-	-	40	-	-	-	36
GRI Towers India	10	15	20	-4	14	18	-6	-8
GRI Towers USA	-	-	8	7	-	-	-12	6
GRI Towers South Africa	-4	10	14	30	-14	13	1	23
GRI Calviño Towers Argentina	-	-	-	-	-	-	-	-
GRI Towers Galicia	7	9	7	-3	0	1	-20	18
GRI Flanges Iraeta	0	12	11	15	19	3	12	5
GRI Castings Zestoa	-	-	11	2	-	-	4	-1
MEJORA TOTAL	8,6				14,9			

En el ejercicio 2019 mejoramos un 8,6% de manera global las condiciones de trabajo y hasta un 14,9% la gestión de la prevención.

Hemos pasado de tres a cuatro centros productivos con catalogación de “desempeño excelente” en materia de Seguridad y Salud, al incorporar en el último trimestre del año GRI Towers Sevilla. Asimismo, GRI Towers Sudáfrica alcanzó la catalogación de “buen desempeño”.

Respecto al perímetro, se ha incorporado al índice IPRL nuestra nueva planta GRI Calviño Towers Argentina, siendo una planta de fabricación de productos de alta calidad y exigencia para atender la demanda del mercado de torres.

En 2020 está prevista la entrada de India II, estando en la actualidad en proceso de consolidación. El perímetro no incluye las fábricas de China.

Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Las distintas fábricas y oficinas de GRI Renewable Industries, celebran el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, desarrollado diferentes iniciativas y acciones para sensibilizar y fomentar una cultura preventiva, no solo entre sus empleados, sino también extensible a empresas externas y contratistas principales. A continuación se resumen algunos ejemplos:

- La dirección de la planta de **GRI Towers Sevilla** abordó la celebración de este día desarrollando una serie de charlas formativas y concienciadoras en materia de Seguridad y Salud, dirigidas a empleados, empresas externas y contratistas, donde se hizo hincapié en la importancia de desarrollar comportamientos preventivos y responsables durante la jornada laboral.
- **GRI Towers India** instaló a lo largo de los puntos más concurridos de sus instalaciones diversa cartelería sobre el programa “**BeSafe!**” con el objetivo de fomentar y transmitir comportamientos seguros y saludables. Además, realizó una jornada formativa en materia de Seguridad y Salud dirigida a empresas externas y contratistas principales focalizada en concienciar y fomentar el uso de los EPI's de seguridad en la actividad laboral diaria.
- **GRI Madrid** analizó el programa “**Be Safe!**”, haciendo hincapié en los trayectos “in-itinere” en vehículo propio, es decir, de casa al trabajo y del trabajo a casa. Para ello, un ponente de la Asociación por la Prevención de Accidentes de Tráfico y Atención a Víctimas (AESLEME), se dirigió a los asistentes compartiendo su testimonio personal y aportando información de interés y reflexiones para fomentar una conducción segura y responsable. Esta ponencia estuvo complementada con la exposición del programa de seguridad vial “**Emotional Driving**”.
- **GRI Calviño Towers Argentina**, abordó la celebración de este día con diversas actividades relacionadas con la campaña **Be Safe!**, además de una serie de charlas formativas y concienciadoras dirigidas a empresas externas y contratistas y cuatro charlas desde la perspectiva: Uno para todos y todos para uno, Tus manos son las herramientas más importantes, La importancia del casco y Cuidemos nuestra visión. Asimismo, contó con el testimonio de un accidentado, que transmitió su experiencia e invitó a la reflexión.

Indicadores de seguimiento

En GRI Renewable Industries realizamos un seguimiento continuo de los indicadores de siniestralidad, estando totalmente integrados dentro de la estructura del IPRL. Estos índices hacen referencia trabajadores propios y empresas externas que desarrollan tareas propias y necesarias a nuestra actividad.

Entre los indicadores tradicionales se registran los siguientes (403-2):

	Nº ACCIDENTES			
	CON BAJA		SIN BAJA	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Personal Propio	142	7	194	8
Personal externo	4	0	3	0
	146	7	197	8

En las tablas se puede apreciar que en el año 2019 a nivel global se incrementaron el número de accidentes con y sin baja, alineados con el repunte de la actividad y a la incorporación de las fábricas de Argentina, India II y China IV.

Como aspecto positivo, cabe destacar la reducción de los accidentes sin baja en personal externo con un 78% menos, y en personal propio en mujeres con un 50% menos.

Por país, destacan por su buen resultado Turquía y China que no han tenido accidentes con baja o sin baja, y Turquía solamente ha registrado 3 accidentes sin baja en personal propio hombre. Además la fábrica de GRI Flanges Brasil lleva 4 años sin accidentes con baja. Durante el año 2019 no se ha registrado ningún accidente mortal en el grupo.

A continuación, se resumen las tasas principales:

	TASA ACCIDENTES CON BAJA			
	PERSONA PROPIO		PERSONA AJENO	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
España	62,0	20,7	16,9	0,0
Brasil	2,4	16,2	0,0	0,0
Turquía	0,0	0,0	0,0	0,0
India	0,0	0,0	0,0	0,0
Sudáfrica	85,5	19,2	30,7	0,0
EE.UU.	11,1	0,0	0,0	0,0
China	0,0	0,0	0,0	0,0
Argentina	6,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	20,7	7,2	11,8	0,0

Tasa: Accidentes con baja / horas trabajadas por 1000000

	TASA ACCIDENTES SIN BAJA			
	PERSONA PROPIO		PERSONA AJENO	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
España	81,9	25,8	33,8	0,0
Brasil	3,6	8,1	0,0	0,0
Turquía	0,0	0,0	0,0	0,0
India	10,5	0,0	0,0	0,0
Sudáfrica	36,4	0,0	0,0	0,0
EE.UU.	105,4	70,6	0,0	0,0
China	0,0	0,0	0,0	0,0
Argentina	0,0	0,0	7,4	0,0
TOTAL	28,3	8,2	8,8	0,0

Tasa: Accidentes sin baja / horas trabajadas por 1000000



GRI Flanges Brasil: excelencia IPRL y "cero" siniestralidad laboral

Durante el año 2019 tuvimos una reducción importante del índice de accidentes con baja en el grupo, y de manera específica destaca el récord de **cuatro años** sin accidentes laborales con baja de **GRI Flanges Brasil**.

Alcanzar este gran hito ha sido posible gracias a la implantación del IPRL en la fábrica, catalogada como excelente, la implantación de una verdadera cultura preventiva y al compromiso diario en seguridad y salud de todos los empleados de la planta.

Durante el 2019 se identificaron 8 casos de enfermedad profesional en personal propio (6 hombres y 1 mujer en Brasil y 1 hombre en España). La tasa es de 0,20, por género es de 0,20 en hombres y 0,21 en mujeres (nº enfermedades / nº horas trabajadas personal propio*200.000).

En el resto de los países, la tasa ha sido 0,0 para ambos géneros (en personal propio y ajeno).

En cuanto a los ratios de días perdidos por accidentes y por otras causas se produjo una reducción respecto al ejercicio pasado. A continuación, se muestran los resultados de las tasas correspondientes al ejercicio 2019:

	DIAS PERDIDOS POR OTRAS CAUSAS		DIAS PERDIDOS POR ACCIDENTE	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
España	7,7	8,0	1,3	1,5
Brasil	4,0	1,0	2,1	1,2
Turquía	3,7	0,0	0,0	0,0
India	0,0	0,0	0,0	0,0
Sudáfrica	6,2	6,1	0,9	2,5
EE.UU.	0,0	0,0	0,1	0,0
China	0,0	0,0	0,0	0,0
Argentina	0,0	0,0	0,1	0,0
TOTAL	2,8	2,1	0,6	0,6

Tasa: nº días perdidos por accidente / horas trabajadas por 1.000
Tasa: nº días perdidos por otras causas / horas trabajadas por 1.000

Bonus Prevención

Hay que destacar, que en 2019 la **Mutua Universal** reconoció con los diplomas acreditativos del **Bonus Prevención** a GRI Renewable Industries por su compromiso con la disminución de la siniestralidad laboral y la prevención de riesgos laborales.

Durante el acto de entrega del diploma, se resaltó el trabajo realizado por las empresas y los departamentos de prevención "por su buena labor realizada y no solamente en el ejercicio que corresponde al Bonus, puesto que la prevención necesita de un esfuerzo continuo, siendo la figura de los responsables de prevención importantísima para conseguir los objetivos fijados".

El premio muestra el esfuerzo diario de GRI Renewable Industries para ser una compañía líder en la reducción de la siniestralidad laboral, apostando por una mejora de la cultura preventiva en todos los niveles de la organización.

Comunicación

En 2019 uno de los ejes centrales de la actividad preventiva de la compañía a nivel global fue la de potenciar la comunicación en materia de Seguridad y Salud a todos los niveles, tanto la comunicación descendente como la comunicación ascendente.

GRI Renewable Industries viene realizando a lo largo de los años campañas específicas de concienciación (Be Safe!), imparte y organiza reuniones TOP 5 y Diálogos de Seguridad (DDS), o emite comunicaciones de incidentes y accidentes con el fin de incrementar la participación y la información a todos trabajadores sobre cuestiones específicas de Seguridad y Salud. Como empresa responsable fomentamos una sólida cultura de conciencia sobre la seguridad basada en el comportamiento de las personas ya que creemos firmemente que la Seguridad y la Salud en el trabajo es responsabilidad de todos.

Este año hemos querido potenciar aún más dicha comunicación haciendo uso de los siguientes canales: área de Seguridad y Salud en la página web corporativa, comunicación de contenidos en la intranet corporativa, utilización redes sociales, profesionales y foros oficiales (twitter, linkedin, youtube), participación en congresos y conferencias y organización de visitas de partes interesadas.

Una figura importante que ayuda a la integración de la Seguridad y Salud en la compañía es el Comité de Seguridad y Salud. Este órgano interno dispone de representación de los trabajadores, se reúne de forma periódica y trata temas relevantes y concernientes a la Seguridad y las condiciones de trabajo en las fábricas (403-4). La representación de los empleados en los comités de seguridad y salud es del 100% (403-1):

Nº REPRESENTANTES COMITES H&S	
España	18
Brasil	30
Turquía	19
India	26
Sudáfrica	18
China	19
Argentina	4
TOTAL	134

Nota: en 2019 USA no dispuso de Comité formal de H&S.



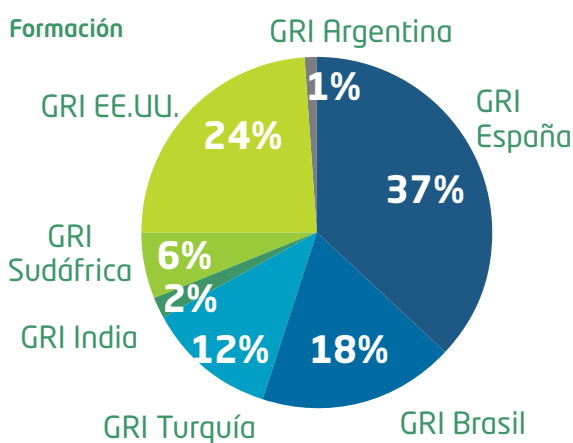
Formación y concienciación

GRI Renewable industries facilita a todos sus trabajadores formación específica y de alta calidad, necesaria para desempeñar con garantías todas sus tareas en el puesto de trabajo.

En dicha formación la seguridad adopta un papel integrador. Toda la formación está basada en las conclusiones extraídas de la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, así como en los procedimientos e instrucciones de trabajo. La formación se integra con la comunicación de las mejores prácticas preventiva identificadas e implementadas a nivel global.

Este ejercicio, hemos puesto el foco en el cumplimiento de la formación del "II Convenio Estatal del Metal", que incorpora como principal novedad la formación mínima en materia de prevención de riesgos laborales que deben tener los trabajadores cuya actividad NO se desarrolla en obras de construcción y la formación de reciclaje para todos los trabajadores que desarrollan su actividad o no en obras de construcción.

En 2019 se ha incrementado levemente formación en materia de Seguridad y Salud, con un total de 31.076 horas de formación, enfocada en actividades de alto riesgo, manipulación de maquinaria, trabajos en zonas ATEX, manipulación de productos químicos, uso de útiles de elevación y preparación frente a emergencias, así como la formación para personal de oficina y directivos.



Programa de ideas. ¡Participa, queremos oír tu idea!

GRI Brasil desarrollo en 2019 un "Programa de ideas" en el que pueden participar todos los empleados, así como subcontratas y colaboradores, excepto los supervisores, coordinadores, gerentes y directores de planta.

Las ideas propuestas deben contribuir a la reducción y/o mejora, ser innovadoras y cuantificables. A través de un comité se validarán estas ideas, que una vez aprobadas recibirán una puntuación que puede ser cambiada por diversos premios.

Análisis de riesgos

Cada una de las fábricas del grupo realiza una evaluación de riesgos exhaustiva que es revisada periódicamente, tanto a nivel de planta como a nivel corporativo.

Los principales riesgos identificados son listados y tratados a nivel global para garantizar un control completo, definiéndose para ello protocolos específicos de obligado cumplimiento, por ejemplo: la adecuación de equipos de trabajo específicos dentro del proceso productivo o la adopción de mejoras ergonómicas en el proceso fruto de una evaluación rigurosa y estudios específicos.

Hemos avanzado en los estudios ergonómicos específicos, así como en las evaluaciones psicosociales. Tras el análisis de los resultados, establecemos planes de acción específicos en cada uno de nuestros centros para adaptar máquinas y puestos de trabajo, mejorando así el bienestar y las condiciones de todos los trabajadores.

Asimismo, se han identificado 35 puestos de trabajo con exposición al riesgo de enfermedad (13 en España y 19 en Brasil) y 4 trabajadores con exposición al riesgo, los cuales disponen de los EPIs y controles adecuados para su minimización (403-3).

GRI Brasil celebra la Semana Interna de Prevención de Accidentes de Trabajo y Medio Ambiente

GRI Brasil celebró la "Semana Interna de Prevención de Accidentes de Trabajo y Medio Ambiente" (SIPATMA) con el objetivo de crear conciencia en estos dos ámbitos y fomentar una verdadera cultura preventiva en el trabajo y de respeto hacia el medio ambiente.

Para ello, se realizaron varias jornadas formativas y diferentes actividades para todo el personal de GRI Brasil, entre otros, la donación voluntaria de sangre, un juego de quiz de preguntas y respuestas sobre las temáticas elegidas, el desafío de Instagram, diseños que versan sobre la "polución de plásticos" o la visualización de vídeos sobre seguridad laboral elaborado y protagonizado por los propios los empleados.

Además, los empleados donaron cerca de 3.500kg de alimentos para distribuir entre siete instituciones benéficas y 20 cestas básicas fueron entregadas a extrabajadores necesitados.





Acción social

103-1, 103-2 Y 103-3

Una de las prioridades de GRI Renewable Industries 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 con los que se desarrollan actividades corporativas y locales de diversa índole.

Contribución desde el corporativo

102-12



Lo Que De Verdad Importa. Iniciamos nuestra colaboración en 2014, para la difusión de valores humanos, éticos y morales universales en sus congresos.

En 2019 hemos estado presentes en los congresos de Madrid, Oviedo, Valencia, Málaga, A Coruña, Bilbao, Sevilla y Palma de Mallorca.



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

Este ejercicio desarrollamos el proyecto "la educación vial: un gran valor" en las escuelas socio deportivas adaptadas de fútbol y baloncesto de la Fundación ampliando en el número de sesiones dadas a este colectivo.



Aesleme. 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 2019 hemos apoyado expresamente la difusión en materia de seguridad vial en escuelas de la Comunidad de Madrid, además de colaborar con eventos deportivos. El día de la Seguridad y Salud en el trabajo se celebró en las oficinas de GRI Corporativo una formación en seguridad vial centrados en los trayectos en itinere.



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

En 2019 participamos en diversas jornadas para mejorar nuestra contribución a estos objetivos, entre otras, participó en la campaña **#AliadosDeLosODS** promovida por la Red Española con motivo de su cuarto aniversario y con motivo del aniversario de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), presentó un dossier de Buenas Prácticas en el que incluyó el programa de formación "Training Lay-off" en Sudáfrica. Además, durante la celebración de su Asamblea General 2019, la Red Española ha reconocido a GRI Renewable Industries como Socio Prescriptor de Bronce. La asociación agradeció a nuestra compañía su compromiso y labor a la hora de difundir sus valores.



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

En 2019 realizamos donaciones que contribuyeron a proporcionar 10.000 comidas básicas en lugares donde ha habido desastres naturales.



Fundación Juan XXIII Roncalli. 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 2019 hemos contribuido a través del alquiler de los espacios y servicios de la Fundación para celebrar reuniones de departamentos con charlas de sensibilización ofrecidas por el personal de la Fundación.



Seres. 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 2019 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

413-1

Realizamos acciones y programas de desarrollo con la comunidad local en diversos países y enfoques.

En 2019, GRI Renewable Industries centro sus esfuerzos en iniciativas de acción social relacionadas con las áreas de cultura, medioambiente, deporte, educación y salud. Toda su labor ha estado encaminada al desarrollo y soporte de las sociedades donde está presente.

Los programas sociales han tenido lugar en todos los países (100%) en los que GRI Renewable Industries tiene presencia.

Educación

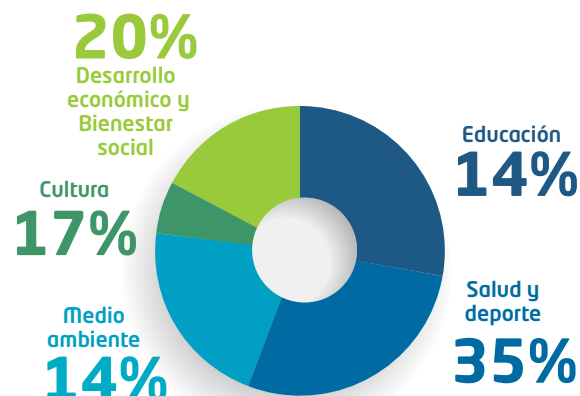
GRI Towers Turquía, invitó a los estudiantes de la Escuela Primaria "Gonen Mehmet Akif Ersoy" a visitar la fábrica. El evento fue una sorpresa para muchos empleados cuyos hijos asisten a esta escuela. Durante la visita se les explicó el modelo de negocio, los procesos, aspectos relacionados con Seguridad y Salud, entre otros temas de interés, para que conozcan el mercado laboral y las diferentes alternativas.

GRI Towers Sudáfrica ha invertido en torno a 375 mil rand en distintos proyectos formativos dentro del programa Black Economic Empowerment (B-BBEE). Este programa racialmente selectivo fue lanzado por el gobierno sudafricano para corregir las desigualdades del apartheid mediante la ayuda a los ciudadanos sudafricanos de raza negra (negros, negros, de color e indios).

Dentro de este programa se desarrollaron las siguientes actuaciones:

- Para el centro Westford College se destinó equipo informático con el fin de que pudieran crear un aula informática. Entre el material donado se encuentra un proyector, 5 ordenadores de mesa y un portátil.
- Para la escuela Robinvale, se realizó una donación para el desarrollo extraescolar del programa de Matemáticas. Este programa actualmente cuenta con 40 alumnos en 5 grupos, los cuales están interesados en mejorar su nivel de matemáticas. Para poder continuar año tras año deben superar en un 10% su rendimiento con respecto al año anterior. El donativo se destinó a la compra de material escolar como cuadernos, pizarras y bolígrafos, alimentación para las jornadas, transporte de los alumnos al centro, así como incentivos para los alumnos participantes.
- Para el desarrollo continuo de la escuela de primaria Grosvenor, se contrató a dos profesores dar clases a los alumnos de tercero y séptimo grado.
- Se apoyó la formación extraescolar de los alumnos del colegio Berzelia que cursan el último año de primaria para que puedan acceder a secundaria sin ningún problema, superando los exámenes. Además de un apoyo extra a los alumnos más pequeños del colegio mediante la contratación parcial de profesores de apoyo que trabajan la lectura y escritura.

Distribución de la acción social por tipo de actividad



Cultura

GRI Towers Galicia, está comprometida con la comunidad local, por ello apoyan eventos culturales como: el festival de música folclórica "Enxebre", el grupo de música popular "Rondalla", el trofeo para el baile acrobático del "Club Marusia", así como las fiestas populares.



GRI Towers Turquía organizó por el día del niño una actividad con empleados y sus hijos, llevándolos al zoo con el fin de que los niños pudieran conocer de cerca a los animales.

Además, con motivo de la llegada de la primavera y con el fin de aumentar el compromiso y motivación de los empleados con la empresa, se organizó una barbacoa para todos los trabajadores.

Salud & Deporte



GRI Towers Turkey, tanto desde la dirección de la fábrica, como por parte de sus compañeros recaudaron dinero para ayudar a un trabajador con cáncer en los gastos médicos y personales ocasionados por el tratamiento. Además, se invita a los empleados a donar sangre para "Red Crescent" desde hace 5 años.



GRI Flanges China organizó una jornada de atención primaria para concienciar a sus empleados de lo importante que es tener conocimientos de primeros auxilios en el caso de que tengan que socorrer a alguien en un momento dado. Este curso fue impartido por expertos provenientes del Hospital Zhangqiu People.

GRI Towers Galicia, considera que el deporte es parte fundamental en la educación y desarrollo de los más jóvenes. Por ello, apoya la escuela de Fútbol Arenteiro y el equipo de fútbol sala de Carballino, ya con casi 200 integrantes. Además, patrocina distintas actuaciones deportivas como: la IV edición del Rallymix de Pinor, la carrera solidaria de Atletismo de Arenteiro, el club deportivo Cenlle, el Club de Baloncesto, la Carrera Solidaria de Carballino y, en el ámbito ciclista, apoyo a los clubs de Os Mosqueteiros y de Carballino.

GRI Towers Sudáfrica patrocina al equipo de rugby de Atlantis y al equipo de fútbol Jomo's Power para que pudieran participar en las ligas locales. Para ello, donó equipamiento deportivo para 60 jóvenes y trofeos y premios para el resto de los equipos.

Medio Ambiente

En **GRI Renewable Industries** estamos comprometidos con el cambio climático, por eso en 2015 se estableció el reto de plantar un árbol por cada torre producida. Este año, GRI Madrid, GRI Towers Galicia, GRI Towers Sevilla, GRI Flanges Iraeta y GRI Casting Zestoa, han participado en una reforestación en las zonas aledañas a las plantas y oficinas, consiguiendo plantar 2.000 árboles.

Desarrollo Económico & Bienestar Social

GRI Towers Galicia y GRI Madrid, entregaron las cestas de navidad sobrantes a Cáritas.

GRI Towers Texas, realizó una colecta de juguetes que entregó a la Fundación Toys for Tots, para que los niños desfavorecidos tuvieran un regalo de navidad.



GRI Towers Sudáfrica, realizó un evento en el "Mandela Day" en el que los empleados donan dinero y comida para distribuir entre los más desfavorecidos.

Además, dentro del programa Black Economic Empowerment (B-BBEE) contribuyó al desarrollo local de la zona mediante la ayuda y colaboración con los proveedores locales a través de:

- La compra preferencial a proveedores locales, especialmente aquellos gestionados por mujeres de color, para favorecer su desarrollo y el mantenimiento de las familias de la zona.
- La ayuda/subvención de negocios locales para su crecimiento y desarrollo, con el fin de que puedan ser proveedores preferentes para GRI, tanto en materia prima como servicios, como por ejemplo los proveedores Resolux, Mandivista y National Industries Supplies.

GRI Brasil, realizó una recolecta personal de artículos no perecederos para empleados que ya no forman parte de la organización y no disponen de otro empleo, además de la recogida de alimentos que se hace a final de año para distribuir entre necesitados.

