



Social

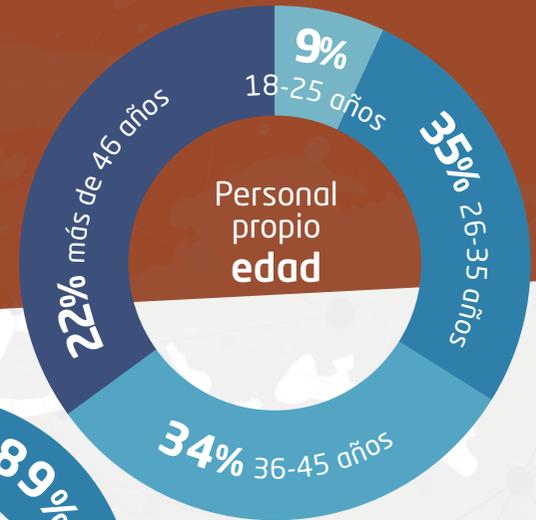
Los criterios "Sociales" incluyen la relación y respuesta de GRI Renewable Industries con los principales grupos de interés, como: empleados, clientes, proveedores y sociedad, principalmente en aquellas comunidades locales donde está presente.

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 2020 la plantilla en GRI Renewable Industries está formada por 4.397 profesionales propios, un 6% más que el ejercicio anterior, y 474 colaboradores externos, con un total de 4.871 empleados.

En el anexo 3: tabla 1, se incluye el detalle de plantilla por país, género y edad.



Profesionales propios por género y país

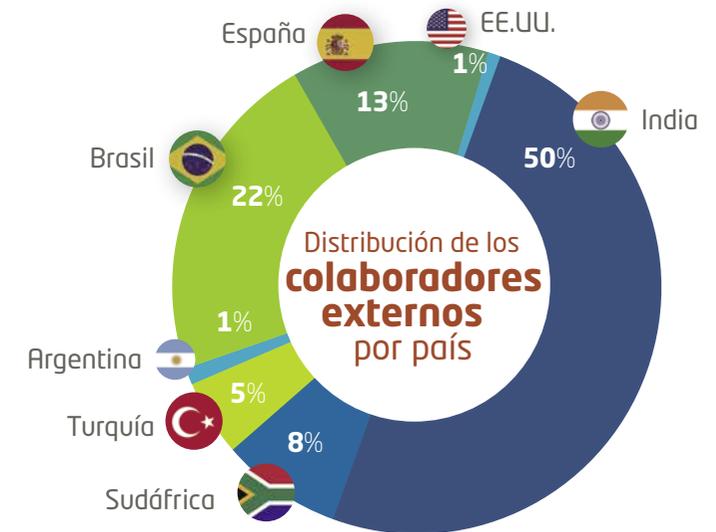
	Hombres	Mujeres	Total
GRI Argentina	231	14	245
GRI Brasil	499	71	570
GRI China	1.018	238	1.256
GRI España	890	109	999
GRI USA	263	26	289
GRI India	446	0	446
GRI Sudáfrica	236	18	254
GRI Turquía	332	6	338
> Total	3.915	482	4.397

Profesionales externos por género

102-8 Y 405-1

	Subcontratas	ETTs	Total
Hombres	401	36	437
Mujeres	28	9	37
> Total	429	45	474

En el anexo 3, tabla 2: Personal externo por país y género se amplía esta información.



En cuanto a los miembros de gobierno, el 100% tiene más de 46 años. Asimismo, el 66,6% tiene nacionalidad local y todos (100%) son hombres (405-1).



Estabilidad laboral

102-8

La estabilidad laboral es para GRI Renewable Industries una prioridad. En 2020 todas las fábricas han estado en operación a pesar de la pandemia, lo que nos ha permitido mantener el empleo estable.

Prácticamente el 100% de empleados tiene un contrato a tiempo completo y el 93% tiene un contrato indefinido.

	Indefinido	Temporal	Prácticas
Hombres	3.630	262	23
Mujeres	468	14	0
> Total	4.098	276	23

	Completo	Parcial
Hombres	3.891	3
Mujeres	478	4
> Total	4.390	7

En el anexo 3: tabla 3, se amplía esta información.

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 los profesionales desarrollen su potencial en nuevas áreas y países, adquiriendo nuevas competencias, experiencia y habilidades.

Rotación 401-1

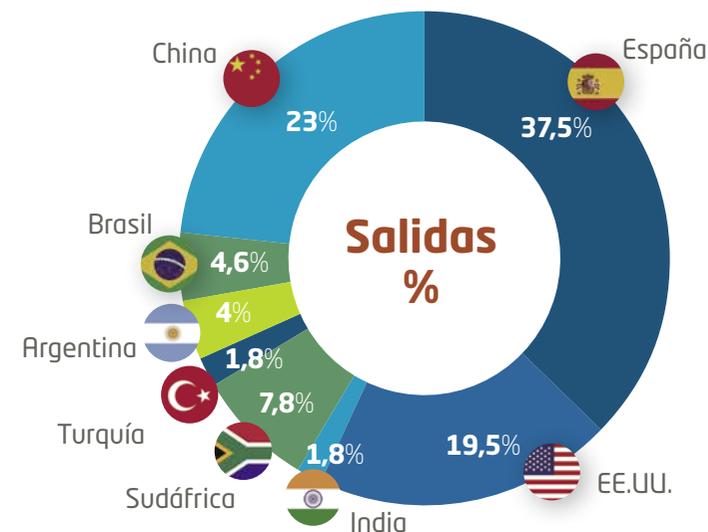
En 2020 se han producido un total de 909 contrataciones (817 hombres y 92 mujeres), en su mayoría en España y China (24%), seguido de Brasil (21%).



En la tabla se muestra su distribución.

	Hombre	Mujer	TOTAL
Total Contrataciones	817	92	909
Total Salidas	452	53	505
Salida por despido	100	11	111
Salida voluntaria	352	42	394

Asimismo, se han producido un total de 505 bajas (452 hombres y 53 mujeres), principalmente en España (37,5%), China (23,1%) y EE.UU. (19,5%). Estas bajas son un 22% por despido y un 79% voluntarias.



Considerando los datos totales de plantilla, este ejercicio muestra una rotación media del 11% (por género: 12% hombres y 11% mujeres).

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



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.

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

	Hombre	Mujer
Director	74	11
Mando intermedio	427	68
Personal planta	3.414	403
	3.915	482

En el anexo 3 tabla 5 se amplía esta información.

En GRI Renewable Industries el 98% de la plantilla (98% hombres y el 98% 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 39 empleados (35 hombres y 4 mujeres) distribuidos entre España (31%), Brasil (38%), Turquía (23%) y Sudáfrica (8%).

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 de implantación de máquinas vending para EPI's está finalizado en Sevilla, Galicia y EE.UU. Para el próximo ejercicio, esta planificado incluir la fábrica GRI Flanges Iraeta y hacer una segunda fase en las fábricas de Sevilla y Galicia, que permita delegar en el proveedor el control del stock que hay en la planta, al igual que se hace en EE.UU. Por otro lado, se esta valorando la posibilidad de implantar este mismo proceso en Brasil.

Celebración del día de la mujer en China



En las fábricas de China, el comité de dirección celebró el "día de la mujer" junto con la asociación de mujeres. Entre otros, ofreció recompensas y regalos para agradecer su trabajo, dedicación y los esfuerzos realizados para la compañía.



Libertad de asociación 102-41

En GRI Renewable Industries un 60% de los empleados se encuentra cubierto por convenios colectivos sectoriales o acuerdos similares y un 11% está amparado bajo un "Handbook", donde se estipulan las condiciones laborales, normas de conducta, salarios, beneficios sociales, etc.

El 29% restante corresponde a los empleados ubicados en China, que dispone 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.

Maternidad/paternidad 401-3

En cuanto a las bajas de paternidad y maternidad, 88 hombres se cogieron la baja paternal, reincorporándose el 95%. En el caso de las mujeres, de las 9 bajas el 100% se reincorporo a su puesto de trabajo. Además, continúan en la empresa un 69% de hombres y un 94% de mujeres después de acogerse a la baja en 2019.

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 contribuyan a su desarrollo profesional dentro de la empresa.

A grandes rasgos, en el ejercicio 2020 las actividades relacionadas con la selección de nuevos profesionales y las promociones se han visto paralizadas casi en su totalidad por el impacto del COVID-19. En total, a nivel corporativo, se han cerrado 3 procesos de selección.

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. Esto permite a los profesionales de la compañía desarrollar su carrera en diferentes destinos y adquirir nuevas experiencias cubriendo estas posiciones.

También se ofrecen desplazamientos de duración determinada, por periodos de tiempo más cortos, a los "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 importante relacionado con la producción, los clientes, el producto..., requiriendo del soporte de personal de otras plantas más familiarizadas con el proceso, transmitiendo su experiencia, cultura, metodología y forma de trabajar a los empleados locales.

En 2020, hemos tenido alrededor de 20 trabajadores prestando servicios de manera temporal en otras plantas de GRI Renewable Industries sobre todo en los primeros dos meses y en el ultimo trimestre del año.

Las principales plantas emisoras han sido Galicia y Brasil y las principales fabricas receptoras han sido: EE. UU., Sudáfrica y España (Sevilla, Galicia e Iraeta).

Proceso de evaluación 404-3

En el ejercicio 2020 la pandemia afectó al desarrollo de algunos proyectos previstos para el ejercicio, que se vieron paralizados.

Entre otros, el sistema de evaluación del desempeño en el Corporativo y en varias plantas, dejó de estar operativo y se trabajo en preparar su adaptación a un sistema centralizado en la plataforma "ETWeb", alineado con otras sociedades del grupo. Este sistema permitirá a los profesionales disponer de información sobre sus objetivos anuales, hacer un seguimiento de los mismos y conocer el grado de cumplimiento, mediante el sistema de evaluación del desempeño y competencias. El nuevo sistema estará implantado y operativo en el ejercicio 2021.



Formación y desarrollo profesional ⁴⁰⁴⁻¹

En GRI Renewable Industries nos tomamos muy en serio el desarrollo de las capacidades y habilidades de los profesionales del grupo.

Con una periodicidad anual se hace una evaluación sobre las necesidades formativas de los empleados en cada centro de trabajo y se desarrolla un plan de formación "ad hoc" a dichos requerimientos, 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 2020 se impartieron un total de 55.359 horas de formación (un 22% más que en 2019), lo que supone una media de 12,6 horas por empleado (12 horas en hombres y 19 horas en mujeres).



En el anexo 3: tabla 6, 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.

Además, 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 (404-2).

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

ACADEMY COMO CENTRO DE LA ESTRATEGIA FORMATIVA:

A lo largo de 2020 reforzamos el contenido formativo de Academy como herramienta que nos permite llegar a los empleados de la compañía. Actualmente ya hay más de 800 personas registradas en la plataforma alcanzando casi las 1000 horas de formación adaptada a los diferentes perfiles formativos definidos.

A continuación, se resumen algunos ejemplos de formaciones puestas en marcha a través de Academy este ejercicio:

- **Formación sobre el Proceso Siderúrgico:** con el objetivo de profundizar en los diferentes pasos y procesos necesarios para producir acero.
- **Idiomas online:** enfocado a mejorar las habilidades y competencias de los empleados de las distintas fábricas y oficinas.
- **Formaciones COVID-19:** orientadas a dar a conocer las principales medidas de seguridad para evitar contagios, no solo en el ámbito laboral sino también en el ámbito privado.



- **Lanzamiento Growing Yourself:** encaminado a mejorar el conocimiento sobre las seis competencias de la compañía en Madrid: Orientación al cliente, Innovación, Desarrollo de Otros, Trabajo en equipo, Intraemprendimiento y Orientación a resultados. Este itinerario formativo se pondrá en marcha en 2021 en el resto de las fábricas del grupo.



Obtención de certificación learning performance institute



GRI Renewable Industries ha obtenido la certificación internacional del "LEARNING PERFORMANCE INSTITUTE". Con ella, el departamento de formación se acredita como actor importante en la realización de diferentes acciones formativas, que contribuyen a aportar valor a las áreas de negocio y medir la calidad de las formaciones puestas en marcha, a través de indicadores la evolución.

Celebración de la I Edición de GRI team leaders en Sevilla

A comienzos de 2020 se celebró la I Edición del "GRI Team Leaders en Sevilla" en la que 20 Supervisores procedentes de las plantas españolas pudieron participar en diferentes módulos relacionados con las siguientes materias: Liderazgo y gestión de equipos, Planificación, Seguridad y Salud, Calidad, Mantenimiento, Mejora continua, Investigación y Desarrollo y SAP. Además, este programa formativo también sirvió para que los participantes pudieran intercambiar buenas prácticas, aplicables en sus puestos de trabajo.



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. Este 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.



Predictive Index (PI)

Dentro de las iniciativas para mejorar la gestión del talento, destacan las sesiones dentro del proyecto "Predictive Index". 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.





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. Con motivo de la celebración de la Navidad, se reparte una cesta de productos navideños a todos sus empleados, para que disfruten con sus familias.

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 servicios como el dental.

Sudáfrica: incluye servicio de transporte y ayuda al plan de pensiones.

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. Con motivo de la celebración de la Navidad, se reparte una cesta de productos navideños a todos sus empleados, para que disfruten con sus familias.

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 2020, el PRF fue solicitado por los empleados con la siguiente distribución:



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 3.7%.

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. En el caso de India II, también hay servicio de transporte.

Turquía: incluye el seguro médico, seguro de vida e incapacidad, servicio de cafetería o comedor, así como el servicio o ayuda al transporte. Conforme a las costumbres del país, entrega a sus empleados una caja con alimentos al inicio del mes del Ramadán y al final del año como celebración del año nuevo. Al inicio de las fiestas religiosas, se regala una caja de chocolates y una atención monetaria a operarios de planta. Como curiosidad, si algún empleado se casa se le entrega un brazaletes de oro.

Programas de mejora de la salud

403-6

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. Desgraciadamente, debido a la pandemia durante 2020 suspendimos todas las actividades previstas, salvo en la planta de China donde continuaron realizando partidos y competiciones de baloncesto, bádminton y otros eventos deportivos para los empleados, en sus propias instalaciones.

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 todas las semanas 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.



Seguridad y Salud

403-1, 403-3 Y 403-8

Enfoque de gestión

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 69% de las fábricas están ya certificadas.

No disponen de certificación en materia de gestión de seguridad y salud las fábricas de India II, South Africa, USA y Flanges Iraeta (previstas en 2021), así como Castings Zestoa (prevista en 2022).

Considerando estas certificaciones, el 80% de los empleados de las fábricas están cubiertos en el sistema de gestión bajo el estándar ISO 45001.

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.

En GRI Renewable Industries, las **responsabilidades y funciones** están integradas en toda la estructura organizativa, siendo la Alta Dirección de las plantas los máximos responsables respecto al cumplimiento de

los estándares, la mejora en las condiciones de trabajo y, en el Sistema, asegurar el cumplimiento de las normas y, en general, la protección de la Seguridad y Salud de las personas presentes en las instalaciones.

En cada planta existen técnicos especialistas dedicados a la gestión de la Seguridad y Salud, con formación regulada en este campo. 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.

Desde la organización se impulsa y se promueve el bienestar de todos los empleados a través de diferentes servicios de cuidados de la salud, adaptados a los diferentes países en los que operamos.

La labor de vigilancia y control del estado de salud de los trabajadores está en su mayoría externalizada, aunque en varias plantas se dispone de servicio médico propio presente en la misma apoyado por centros autorizados acorde a la legislación local al respecto.

Anualmente, conforme está establecido en el IPRL, se debe disponer de protocolos médicos actualizados y llevar a cabo exámenes médicos de salud anuales acordes a lo especificado en los mismos.

Asimismo, en algunos países disponen de un seguro médico privado (beneficio social) y se realiza formación para mejorar el cuidado de la salud (403-3).

GRI Renewable Industries dispone de una política de protección de datos e información aplicable a todo el grupo. Esta política recoge el tratamiento que se ha de aplicar a cada activo de información en función de su clasificación previa y define el conjunto de controles para que su gestión se realice con la seguridad necesaria y evite que sean difundidos a personas no autorizadas.

Respecto a la información médica, tanto revisiones como asistencia a los servicios de salud, es gestionada directamente por dichos servicios, no siendo nunca comunicada a la empresa, por lo que no puede ser ni utilizada, ni difundida para otros fines.

Transición de OHSAS 18001:2007 a ISO 45001:2018

La norma ISO 45001 es la nueva norma de Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST de ahora en adelante), que sustituirá a la actual OHSAS 18001 que dejará de ser válida en septiembre de 2021 y nos permitirá avanzar hacia un entorno de trabajo más seguro y saludable.

En esta nueva norma se mejora el carácter preventivo, definiendo un enfoque basado en riesgos, se mejora la definición de lugar de trabajo y de trabajador.

Los principales beneficios de implementar ISO 45001 son:

- Incrementar la conciencia y cultura de seguridad y salud en el trabajo.
- Eliminar los riesgos relacionados con la SST y minimizar los que no sea posible eliminar. Persiguiendo siempre el objetivo siniestralidad 0.
- Mejorar el desempeño y la efectividad de la SST y proteger la reputación de marca
- Demostrar la responsabilidad corporativa y cumplir con los requisitos de la cadena de suministro.
- Motivar e involucrar a los trabajadores mediante consultas y participación.

El trabajo colectivo, la capacidad de mejorar y el compromiso de todas las partes involucradas en el proceso (dirección, cadena de mando, coordinadores y en general toda la organización), son esenciales para la consecución de la norma ISO 45001:2018.



IPRL: sistema de excelencia para la gestión de la seguridad y la salud 403-2 Y 403-9

El IPRL o Índice de Prevención de Riesgos Laborales es un estándar propio sobre Seguridad y Salud desarrollado desde 2016 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, a través de criterios comunes, que recogen todas las particularidades de las diferentes tecnologías y procesos, así como un proceso de buenas prácticas basado en la mejora continua.

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', permitiendo obtener información completa y objetiva sobre el estado de cada planta en materia de seguridad.

Los resultados del IPRL se monitorean de forma continua y se evalúan trimestralmente por el equipo de Seguridad y Salud corporativo. En 2020, a pesar de las complicaciones derivadas de la pandemia se pudieron realizar las auditorías previstas en remoto en todas las plantas agrupadas en las zonas de "desempeño mejorable" y "buen desempeño", centrándonos en las mejoras más relevantes.

Esta información y los resultados 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:

2020	Condiciones de trabajo					Gestión de la Seguridad y Salud				
	% mejora 2016	% mejora 2017	% mejora 2018	% mejora 2019	% mejora 2020	% mejora 2016	% mejora 2017	% mejora 2018	% mejora 2019	% mejora 2020
GRI Flanges Brazil	29	16	5	4	3	6	32	34	35	8
GRI Towers Turkey	30	41	23	5	18	27	33	19	20	17
GRI Towers Brazil	56	-19	17	-1	3	16	23	34	30	6
GRI Towers Sevilla	-	-	-	40	9	-	-	-	36	-5
GRI Towers India	10	15	20	-4	2	14	18	-6	-8	-2
GRI Towers USA	-	-	8	7	17	-	-	-12	6	27
GRI Towers South Africa	-4	10	14	30	13	-14	13	1	23	22
GRI Calviño T. Argentina	-	-	-	-	22	-	-	-	-	51
GRI Towers Galicia	7	9	7	-3	3	0	1	-20	18	26
GRI Flanges Iraeta	0	12	11	15	5	19	3	12	5	11
GRI Castings Zestoa	-	-	11	2	3	-	-	4	-1	8
> Mejora total					8,9					15,4

En el ejercicio 2020 mejoramos un 8,9% de manera global las condiciones de trabajo y hasta un 15,4% la gestión de la prevención. Hemos pasado de tres a cuatro centros productivos con catalogación de "buen desempeño" en materia de Seguridad y Salud, al incorporar a GRI Flanges Iraeta en el tercer trimestre y

a GRI Towers USA en el último trimestre del año. Asimismo, GRI Towers Sevilla se consolida en la zona de "desempeño excelente" En 2021 está prevista la entrada de India II, estando en la actualidad en proceso de consolidación. El perímetro no incluye las fábricas de China.



COVID-19 - Medidas adoptadas para combatir la pandemia

403-7

En el ejercicio 2020, la gestión de la Seguridad y Salud está claramente enfocada a minimizar las consecuencias de la pandemia del COVID-19. Nuestra prioridad, como empresa responsable, ante una situación sin precedentes es proteger el bienestar de todos los empleados y sus familias.

Desde su inicio, se tomaron las medidas de precaución y seguridad necesarias para proteger la salud de los empleados, manteniendo el empleo, adaptándose a las necesidades cambiantes de cada región.

Por ello, el 28 de abril celebramos el Día Mundial para la Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo el lema de la Organización Mundial de la Salud "Detengamos esta pandemia: La Seguridad y Salud en el trabajo puede salvar vidas" dando visibilidad a la importancia que la salud tiene en la reincorporación segura a la actividad laboral y en garantizar las medidas de protección para hacer de nuestros centros, espacios libres del virus.

Entre otras, se resumen algunas de las medidas preventivas desarrolladas en el ejercicio:

- Desinfección intensiva de las instalaciones, con especial atención en las superficies de contacto frecuente.
- Disponibilidad de gel hidroalcohólico y desinfectante de superficies en todas las instalaciones, especialmente en las zonas comunes y equipos de uso compartido.
- Medidas para tomar la temperatura a la entrada y medidas organizativas para evitar coincidencias en la entrada y salida de los turnos.

- Limitación de las visitas, reuniones y desplazamientos. Los trabajos de personal externo reducidos al mínimo imprescindible.
- Entrega diaria de mascarillas higiénicas a todos los trabajadores.
- Divulgación de información actualizada sobre el estatus de la pandemia, así como publicaciones sobre el uso y retirada segura de mascarillas y guantes, el correcto lavado de manos, la sintomatología y la transmisión de la infección y las pautas de comportamiento seguro.

- Revisión de aforos en todas las instalaciones para asegurar el distanciamiento social e instalación de mamparas en las áreas de oficinas.
- Revisión de las instalaciones de ventilación en espacios cerrados para asegurar la renovación continua de aire y la utilización de los filtros recomendados.

Asimismo, los equipos de recursos humanos y seguridad y salud han colaborado estrechamente para controlar e investigar los casos, identificar contactos estrechos e indicar aislamiento domiciliario cuando se ha identificado algún riesgo de haber contraído la infección.

Cómo ponerse la mascarilla

1. Lavarse las manos y la cara.
2. Coger y abrir la mascarilla.
3. Tomar por su parte delantera y dejar libre los bordes de ajuste.
4. Ponerla sobre la cara y pasar los ganchos por la cabeza, sujetar uno por encima y otro por debajo de la oreja.
5. Ajustar los bordes de la mascarilla a su contorno.
6. Ajustar el clip nasal a la nariz.
7. Cubrir con las manos y respirar con fuerza para comprobar si hay fuga de aire.

Cómo quitársela

1. La mascarilla es la última parte que se toca.
2. Retirar los ganchos de la parte delantera de la mascarilla con cuidado.
3. Deshacer la mascarilla en el contenedor indicado.
4. Lavarse las manos.

Qué no hacer

- X No llevarla fuera del lugar indicado.
- X No tocar la parte delantera de la mascarilla ni la cara.
- X No llevar la mascarilla colgando.

Antes (con guantes)

Cómo retirarlos

1. Retirar por el exterior del primer guante.
2. Retirar el guante en su totalidad sin tocar la parte interna del exterior.
3. Recoger el primer guante con la otra mano.
4. Retirar el segundo guante tomándolo desde los dedos por el interior.
5. Retirar el guante sin tocar la parte externa del mismo.
6. Deshacer los dos guantes en el contenedor adecuado.

Después

Lavarse las manos.

Recuerda: mientras los usas contaminas todo aquello que tocas

De ti también depende



GRI Academy: Formación COVID-19

Dentro de los planes de formación continua de la plataforma GRI Academy, este año con motivo de la pandemia derivada del COVID-19 se diseñó un curso online obligatorio para todos los empleados de oficinas en España, que contribuya a mejorar las condiciones de trabajo y prevenir contagios, a través de protocolos de actuación seguros, que nos permitieron desarrollar la actividad de la empresa minimizando los riesgos de exposición. En el ejercicio 2020 se matricularon 127 empleados, de los cuales han finalizado el curso 108.



Fabia Cherón
Analista de Segurança do Trabalho



GRI Brasil "Safety News"

Frente a las dificultades derivadas de la pandemia del COVID-19, GRI Brasil desarrollo un sistema que le permitió compartir los asuntos relevantes en materia de seguridad, por parte de los encargados de planta a sus equipos.

Previamente, seguían las pautas globales que establecen una reunión diaria informativa denominada "diálogos diarios de seguridad" (DDS). En este periodo de restricciones y riesgos de contagio, esta se sustituyó por una nueva herramienta de comunicación "Safety News".

Safety News incorpora diariamente videos sencillos y fácilmente comprensibles realizados por el equipo de seguridad de la planta, de aproximadamente 1 minuto de duración, que recogen los temas clave en materia de prevención.

Los videos son enviados a través de los grupos de whatsapp de los empleados de planta, lo que permite acceder a la práctica totalidad de la plantilla. De esta forma, se mantiene la comunicación en materia de prevención, evitando riesgos de contagio.

La experiencia con Safety News fue muy beneficiosa, en un momento muy delicado y diferente en todo el mundo, que nos permitió avanzar en las labores de concienciación de nuestros profesionales en materia de seguridad y salud.



Indicadores de seguimiento

403-2 Y 403-9

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.

La compañía realiza un riguroso control sobre los accidentes ocurridos en sus instalaciones, tanto para el personal propio como para el ajeno. A continuación se resumen los accidentes con baja y sin baja en personal propio y ajeno:

	Accidentes con baja		Accidentes sin baja	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Personal propio	136	5	213	9
Personal externo	5	1	6	1
	141	6	219	10

En 2020 presenta una disminución de los accidentes con baja y un leve repunte en los en los accidentes sin baja en personal propio respecto a 2019. En personal externo, se han incrementado levemente los accidentes con baja y sin baja en personal externo, todos ellos en España.

Hay que destacar que la plantilla se incrementó respecto al ejercicio anterior, con un 6% más en personal propio y un 12% más en personal externo.

Además, se investigan todos los incidentes para conocer la causa raíz y planificar acciones correctivas que se elimine la recurrencia y prevengan futuros accidentes.

Accidentes con baja

Respecto a los accidentes con baja, se han incrementado levemente en personal propio hombres en Brasil y Turquía, disminuyendo en el resto de los países, lo que muestra los buenos resultados en la implantación del IPRL.

	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
GRI España	55,7	10,9	98,2	62,0
GRI Brasil	7,3	0,0	0,0	0,0
GRI Turquía	77,5	0,0	0,0	0,0
GRI India	4,2	0,0	0,0	0,0
GRI Sudáfrica	66,3	0,0	0,0	0,0
GRI USA	6,8	25,0	0,0	0,0
GRI China	1,9	25,0	0,0	0,0
GRI Argentina	4,5	0,0	0,0	0,0
> Total	19,8	4,9	6,6	18,0

Tasa: Accidentes con baja / horas trabajadas por 1000.000

Accidentes sin baja

Respecto a los accidentes sin baja en personal propio, se han incrementado en España y Brasil, disminuyendo o manteniéndose en el resto de los países. En personal externo, todos los accidentes sin baja se han producido en España.

Todos ellos, coinciden con una elevada carga de trabajo y un incremento en la plantilla (propia y externa).

	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
GRI España	102,3	38,1	117,8	62,0
GRI Brasil	8,4	6,8	0,0	0,0
GRI Turquía	0,0	0,0	0,0	0,0
GRI India	0,0	0,0	0,0	0,0
GRI Sudáfrica	30,6	0,0	0,0	0,0
GRI USA	58,1	0,0	0,0	0,0
GRI China	0,0	0,0	0,0	0,0
GRI Argentina	0,0	0,0	0,0	0,0
> Total	31,0	8,8	7,9	18,0

Tasa: Accidentes sin baja / horas trabajadas por 1000.000

El riesgo de desarrollar enfermedades en el trabajo se detecta en las evaluaciones de riesgos realizadas por el departamento de Seguridad y Salud y se controla mediante la vigilancia de la salud, en la que se definen y aplican los protocolos correspondientes en función de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores (403-7).

Durante el 2020 se identificaron 13 casos de enfermedad profesional en personal propio (12 hombres y 1 mujer). La tasa global es de 0,33 y su distribución por género es de 0,35 en hombres y 0,19 en mujeres (n° enfermedades/ n° horas trabajadas personal propio*200.000). En el resto de los países, la tasa ha sido 0,0 para ambos géneros (403-10).

En cuanto a los ratios de días perdidos por accidentes y por otras causas se produjo un leve incremento, alineado con el aumento de la plantilla.

Los accidentes registrados han significado más de 5.000 jornadas laborales perdidas por accidente, donde destacan los países de España y Brasil, por su mayor incidencia. Respecto a los días perdidos por otras causas sumaron casi 26.000 días, siendo los países con mayor número de jornadas perdidas España, Brasil y Sudáfrica.

	Días perdidos por otras causas		Días perdidos por accidente	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
 GRI España	8,1	7,7	1,2	0,3
 GRI Brasil	6,2	3,5	1,9	2,0
 GRI Turquía	8,1	0,0	1,3	0,0
 GRI India	0,0	0,0	0,1	0,0
 GRI Sudáfrica	12,4	8,1	0,3	0,5
 GRI USA	0,0	0,0	0,0	0,1
 GRI China	0,0	0,0	0,2	0,2
 GRI Argentina	0,0	0,0	0,8	0,0
> Total	3,4	2,2	0,7	0,5

Tasa: n° días perdidos por accidente / horas trabajadas por 1000
Tasa: n° días perdidos por otras causas / horas trabajadas por 1000

Los estudios estadísticos de los accidentes reportados por las plantas, nos permiten disponer de un perfil de accidente tipo en GRI, siendo los accidentes de molestias por partículas en los ojos, contusiones y cortes los que configuran la mayor parte de los accidentes (403-9).

Respecto a los indicadores derivados de lesiones graves, no se han identificado lesiones con estas características en 2020, ni fallecimientos. Por ello, la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias es "0".

Asimismo, la tasa de lesiones por accidente registrables coincide con el índice de frecuencia y es de 19,8 para hombres y 4,9 para mujeres (para el cálculo se consideraron 1.000.000 horas trabajadas).

Hay que destacar, que en 2020 la Mutua Universal reconoció con los diplomas acreditativos del Bonus Prevención a GRI Renewable Industries y a GRI Towers Sevilla por su compromiso con la disminución de la siniestralidad laboral y la prevención de riesgos laborales. Debido a la pandemia no se ha realizado un acto de entrega del diploma acreditativo. Es destacable la buena labor de la empresa y los departamentos de prevención no sólo en el ejercicio correspondiente al Bonus, dado que la prevención necesita de un esfuerzo continuo.

El premio muestra el esfuerzo diario de GRI Renewable Industries y GRI Towers Sevilla 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 403-4

En 2020 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 en oficinas como en fábricas, principalmente para concienciar sobre el trabajo seguro y para prevenir la propagación del COVID-19 entre los empleados.

A través del programa Be Safe!, GRI Renewable Industries organiza campañas específicas de concienciación, reuniones TOP 5 y diálogos de Seguridad (DDS), además emite comunicaciones sobre incidentes y accidentes con el fin de incrementar la participación y la difusión entre todos los trabajadores sobre cuestiones específicas de Seguridad y Salud.

Este año se ha 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, reforzando los canales telemáticos y las reuniones en Teams.

En las fábricas, es fundamental la figura del "Comité de Seguridad y Salud", como órgano interno que representa a todos 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%:

	Nº representantes comités H&S
 GRI España	19
 GRI Brasil	38
 GRI Turquía	19
 GRI India	24
 GRI Sudáfrica	18
 GRI USA	26
 GRI China	26
 GRI Argentina	4
> Total	174



SIPATMA Brasil

Un año más, en diciembre se celebró SIPATMA (Semana Interna de Prevención de Accidentes de Trabajo y Medio Ambiente), donde se concienció a los empleados a través de charlas y medios visuales como paneles, que versaron sobre diversos temas, como:

- Equipos de protección individuales
- Comportamiento seguro
- Índice de Prevención de Riesgos Laborales
- Recogida Selectiva
- Consumo consciente
- Aspectos e Impactos ambientales
- Enfermedades de transmisión sexuales
- Prevención del COVID-19

Se repartieron dípticos en forma de visado bajo el título "O seu estar e do meio ambiente, dependem do seu olhar", que incluyen un cuestionario obligatorio para cumplimentar por parte de todos los empleados, una vez finalizadas las distintas etapas del recorrido.

Estos cuestionarios fueron evaluados por el equipo de HSE para ver aquellos asuntos que requieren mejorar y reforzar el conocimiento. Los resultados fueron compartidos con todos los responsables.

Este año, por la pandemia, no se pudieron realizar actividades de grupo. Por ello, se desarrolló una nueva actividad "Aló SIPATMA" que consistió en llamar por teléfono de forma aleatoria a empleados de distintos departamentos solicitando la respuesta clave "O seu estar e do meio ambiente, dependem do seu olhar." Quien respondía correctamente, recibía un regalo.





Análisis de riesgos

403-2 Y 403-3

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.

Se trabaja en los estudios ergonómicos específicos, para mejorar las condiciones de trabajo de los profesionales.

Asimismo, se han identificado 34 puestos de trabajo con exposición al riesgo de enfermedad (13 en España, 19 en Brasil y 2 en India). No hay trabajadores con exposición al riesgo, ya que disponen de los EPIs y controles adecuados para su minimización.

Formación y concienciación

403-5

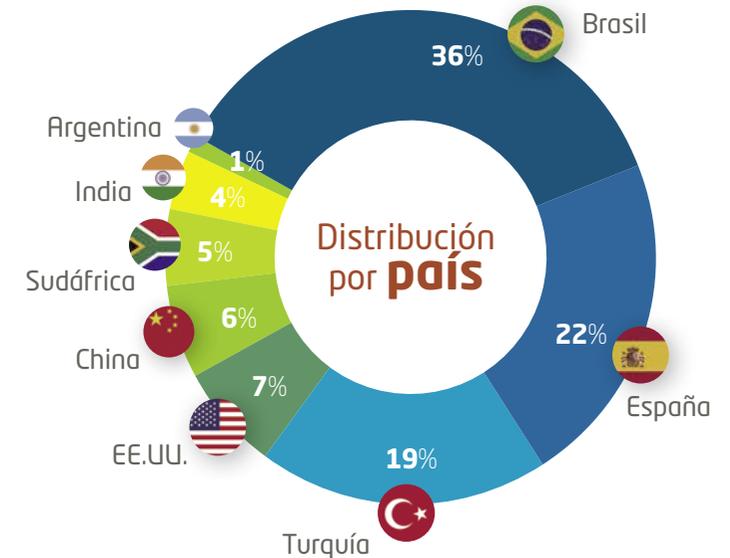
GRI Renewable industries facilita a todos sus trabajadores formación específica y de alta calidad, necesaria para desempeñar con garantías todas sus tareas en el puesto de trabajo.

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.

Al igual que en 2019, avanzamos 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.

Frente al objetivo del 75%, durante el 2020 hemos alcanzado los siguientes porcentajes: el 75% en las oficinas centrales de Madrid, el 67,3% en Forjas Iraeta, el 64,2% en Galicia, el 58% en Casting Zestoa y el porcentaje más bajo con el 29,84%, en Sevilla.

En 2020, la pandemia redujo las horas de formación, por las dificultades y riesgos de contagio en la formación de tipo presencial. Se realizó un importante esfuerzo en este complicado entorno y se alcanzaron las 22.377 horas de formación (21.920 horas en personal propio y 457 horas en personal ajeno).



Esto asegura que todos los trabajadores y empleados externos disponen de toda la información, instrucciones, entrenamiento suficiente y supervisión, para desarrollar su actividad diaria con seguridad y eficiencia.



Campaña Formativa sobre Pantallas de Visualización de Datos en GRI Madrid y GRI Towers Sevilla



Este ejercicio se ha reforzado la formación para el personal de oficina en el uso adecuado de las **Pantallas de Visualización de Datos**, principalmente en las oficinas centrales de Madrid y en la fábrica de Sevilla, ya que a través de los avances en digitalización y debido a la pandemia, se incrementó en número de horas frente a estos dispositivos.



A través de un colaborador externo se impartió una charla en la que enfatizó la importancia de nuestra postura corporal ante el ordenador, dando consejos sobre la colocación del ratón o la altura de la pantalla del ordenador y ejemplificando las condiciones ideales con un **Puesto de Trabajo Modelo**.



Tanto en Sevilla como en las oficinas centrales de Madrid, se colocaron en las zonas comunes y de paso de las oficinas carteles informativos y de sensibilización, y se repartió a los empleados un folleto resumen con información y recomendaciones.

GRI Towers Galicia planta cardio protegida

GRI Towers Galicia adquirió dos equipos de desfibrilación, pasando a considerarse como **"empresa cardioprotegida"**.

Los equipos se han ubicado en zonas estratégicas para dar servicio a los centros de producción: la planta de corte y biselado, y la planta de producción de torres. Estos equipos están registrados también en el sistema del Servicio de Salud de Galicia (Sergas), por lo que se considera además una contribución a la comunidad.

La instalación de estos equipos fue precedida por una formación específica llevada a cabo por una enfermera especializada, en la que participaron todos los encargados y supervisores, además de los miembros del Equipo de Prevención, para poder actuar de manera inmediata si se produce algún incidente.

Con esta iniciativa, Galicia se suma a las fábricas de GRI Towers USA, GRI Calviño Towers Argentina, GRI Towers Sevilla, GRI Towers Turkey y GRI Flanges Iraeta como "empresa cardioprotegida".





Clientes e innovación

Nuestra apuesta por I+D+i

GRI Renewable Industries entiende la innovación como un factor de cambio y adecuación a los nuevos requerimientos de clientes y mercados, generando valor añadido al negocio y minimizando su impacto ambiental.

Este compromiso se concreta en el equipo de I+D+i, que cuenta con aproximadamente 30 profesionales vinculados a diferentes proyectos y a la búsqueda constante de oportunidades de mejora, que nos permiten ofrecer productos diferenciales y más eficientes, principalmente en Madrid, Turquía, Sevilla e India.

Destacan los centros de innovación de:

- **GRI Tower Turquía**, con el objetivo mejorar de forma centralizada la maquinaria empleada en la producción de torres eólicas y, con ello, reducir costes de producción y obtener una mayor calidad de productos, en colaboración con prestigiosas universidades.
- **Centro de Innovación y Formación Universitario Elcano** en Sevilla, ubicado en el Puerto de Sevilla, donde ya se dispone de las licencias pertinentes y de la adjudicación de la obra, estando en la actualidad licitando la maquinaria. Se espera que esté finalizado y operativo en abril 2022.



En 2020 en el centro de Sevilla, están operativos 4 doctorados y 2 doctorados más se han incorporado en enero de 2021, tal y como se resumen a continuación:

- Aceros, nuevos materiales
- Tratamiento superficial
- Industria 4.0: Sensorización y monitorización
- Nueva configuración de planta (layouts)
- Nueva organización y redefinición de procesos
- Nuevos conceptos de soldadura

Además, la Innovación está directamente alineada con el ODS 9 /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" y el ODS 12. "Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles".



Clientes: innovación en producto

El éxito de GRI Renewable Industries se basa en su capacidad para identificar y satisfacer las necesidades de sus clientes. En este ámbito, la innovación juega un papel esencial como único suministrador con capacidad para el diseño y fabricación de nuevos prototipos de torres y de bridas.

Diseñamos productos más ligeros y eficientes. Esto permite optimizar los costes de la energía eólica, siendo más competitiva al mejorar el coste normalizado de la electricidad (LCOE) frente a otras fuentes energéticas renovables, contribuyendo a incrementar la rentabilidad del cliente.

En línea con su apuesta en innovación, GRI Renewable Industries crea a principios de 2021 una nueva sociedad **GRI I+D ENGINEERING S.L.**, que aglutina a diversos profesionales y el conocimiento en materia de I+D+i y que actualmente está en proceso de certificación bajo el estándar ISO 9001.

Asimismo, todas las fábricas del grupo están certificadas bajo el estándar ISO 9001.

Respecto al diseño de nuevos prototipos de torres, en 2020 se han desarrollado e instalado en torno a 2.600 MW de torres diseñadas por GRI para tres de los principales clientes del grupo.

Debido a la tipología de nuestros productos y servicios no se considera aplicable su evaluación en materia de seguridad y salud (416-1). Además, seguimos un riguroso procedimiento de homologación y control de proveedores para asegurar la adecuada recepción de materias primas, componentes y equipos acorde a los requisitos establecidos.

Estamos alineados con el desarrollo de nuevos modelos de torres y bridas más versátiles, eficientes, económicas y fáciles de desarrollar, transportar y montar. Este año hemos reforzado el compromiso con los principales clientes diseñando nuevas torres de menor peso y, por tanto, menores costes, sin comprometer su resistencia, que permitirán la construcción de parques eólicos más modernos y con menor impacto.

Tendencias del mercado actual onshore

Espesores
Entre 60 y 75 mm.

Diámetros
Entre 5 y 5,6 m.

Longitudes
Entre 30 y 36 m.

Sección
Entre 70 y 95 t

Entre ellos, destacamos los siguientes:

- Iniciado en 2018, continuamos con el proyecto de Forestalia como empresa adjudicataria de gran parte de los futuros parques del Gobierno de Aragón, donde este año hemos entregado 220 nuevas torres específicas de 85m de altura y tres secciones. En el proyecto participaron las fábricas de Turquía, Galicia y Sevilla.
- Gracias al éxito del primer proyecto Nation Rise en Canadá, donde entregamos 29 torres de 131 metros de altura fabricadas en Brasil, el cliente reconfirmó su confianza en GRI otorgando un segundo e importante proyecto para Suecia en el ejercicio 2020, que ha sido fabricado en Sevilla.
- En Sevilla destaca la próxima fabricación de la primera torre offshore de 125 metros de altura para Vestas, el mayor OEM a nivel mundial. También con Vestas se definieron tres nuevos diseños de torres, de los cuales uno se fabricó en 2020, con el que hemos alcanzado un 8,5% de reducción en peso. Asimismo, se finalizó el proceso de homologación para el nuevo cliente MHI Vestas para el suministro de torres en dos nuevos proyectos.
- GRI Sevilla cuenta con nuevos pedidos de GE para sus proyectos offshore en USA.

Respecto a la producción de bridas, está en funcionamiento la nueva línea de laminación de la fábrica de GRI Flanges Iraeta para la producción de bridas onshore y offshore de gran diámetro. Esto nos permitirá ir un paso atrás en la cadena de suministro, fabricando directamente las barras de acero. Además, se finalizó la homologación de una nueva brida soldada para los proyectos offshore para Siemens Gamesa y GE.



Innovación en proceso

En GRI Renewable Industries consideramos que las inversiones en tecnología y la mejora continua a través de la innovación forma parte de su compromiso, reportando importantes beneficios. Entre otros, destacan importantes ahorros en consumos de materias primas, recursos naturales y la menor generación de residuos, emisiones y vertidos.

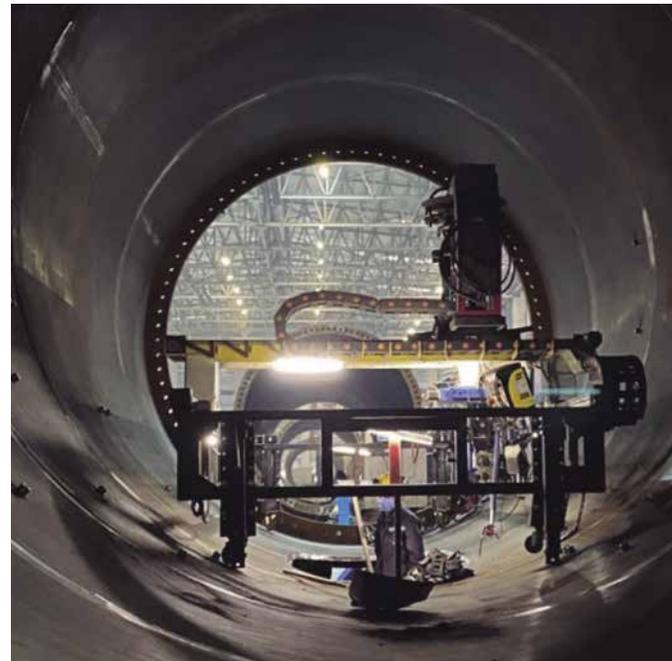
Las iniciativas realizadas tienen un doble enfoque, la mejora en los procesos productivos y, por otro, los proyectos de **digitalización e Industria 4.0**. A continuación, resumimos algunos ejemplos:

2020 ha supuesto para GRI un año de producción récord. Por ello, gran parte de las inversiones se destinaron a ampliar la capacidad de producción de las fábricas. Entre otras, destacan las ampliaciones realizadas en la fábrica de Turquía, donde incrementamos la capacidad de fabricación de 14 a 20 tramos semanales, en Brasil donde pasamos de 28 a 34 tramos semanales y en Sudáfrica donde en 2020 se estudió una importante ampliación, que si se aprueba, se finalizará en 2021.

Además, seguimos inmersos en el proyecto de Industria 4.0 y en la digitalización del proceso de fabricación en todas sus fases. A continuación, resumimos algunos de los proyectos en curso:

- En GRI Turquía se diseñó un nuevo sistema de almacenamiento y uso del **"flux"** sustituyendo los sacos actuales de 100 kilos y carga manual, por sacos de 500 kilos con carga automática. Esta iniciativa permite minimizar la generación de residuos, un mejor aprovechamiento de la materia prima y los recursos naturales, así como una menor carga de trabajo y esfuerzo para los empleados, al automatizar el proceso.

- El proyecto **"Fit Up"** diseñado por GRI que automatiza la unión de las virolas, optimizando los consumos, mejorando la precisión y el tiempo.
- Iniciado con gran éxito en 2019-20 en Turquía esta previsto su desarrollo en Galicia al inicio de 2021, el proyecto **"MES"** (Manufacturing Execution System) integra y digitaliza toda la información sobre los procesos desde múltiples canales y variables; lo que permite explotarla, optimizarla y analizarla a través de "Big Data" en tiempo real.



- Además, seguimos con la estructura de mejora continua bajo el **"Proyecto de Estandarización"** (NO CAPEX), encaminado a homogeneizar la documentación general y los procesos, incluyendo la soldadura en colaboración con el departamento de IT.
- Otro importante piloto en Turquía es la automatización del proceso de **pintado** del exterior de las torres a través de un robot. El éxito del proyecto hace que esta mejora se implante paulatinamente en el resto de las fábricas en los próximos años. Los beneficios son múltiples, además de optimizar las aplicaciones superficiales, permite un mejor aprovechamiento de la pintura, una mayor eficiencia energética y minimiza los riesgos de exposición de los trabajadores.
- Tras los buenos resultados del piloto **"Counter Flow & Re-works - VT"** que permite la inspección del material y la soldadura mediante un láser y cámaras 2D y 3D, detectando defectos milimétricos, se ha planificado su implantación en la fábrica de Sevilla con la compañía Toshiba. Para su ejecución se ha obtenido una subvención de 700m€.
- En 2019 se instaló el nuevo **tren de laminación** en GRI Flanges Iraeta con capacidad para producir barras de acero en múltiples medidas. Gracias a este nuevo tren en 2021 fabricaremos bridas offshore con un diámetro de 8 metros.

Finalmente, las mejoras en los procesos nos permiten mejorar la calidad del producto, los plazos de entrega y el control de la cadena de suministro, alineadas con las mejoras en producto que nos permiten reducir el peso y su total landed cost, ya que, al reducir la materia prima se reducen los costes totales de fabricación y de logística, contribuimos a optimizar la cobertura al cliente.



Ayudas a la innovación de la “Fábricas inteligentes” para GRI Towers Galicia



Solicitado en 2020 y aprobado en 2021, GRI Towers Galicia ha obtenido ayudas conforme la “Resolución de 24 de febrero de 2021 por la que se concede ayudas de la Fábrica inteligente, programa smart factory e industria sostenible 4.0 (cuarta convocatoria)”, dirigido a proyectos de investigación industrial, desarrollo experimental e innovación centrados en tecnologías industriales innovadoras dentro de la iniciativa Industrias 4.0-atracción de inversiones.

El proyecto incluye cinco objetivos científico-técnicos:

1. Investigación de tecnologías habilitadoras 4.0 y especificaciones de los requisitos industriales específicos de digitalización la fabricación de torres eólicas.
2. Diseño y desarrollo de nuevas soluciones hardware y Smart Factory para el control de la producción de torres eólicas.
3. Desarrollo de modelos innovadores de gestión de producto que cubran el conjunto del ciclo de fabricación de torres eólicas.

4. Diseño y desarrollo de herramientas innovadoras de procesamiento de datos, basadas en tecnologías Big Data, Machine Learning y Inteligencia Artificial.
5. Desarrollo de modelo completo de fábrica inteligente 100% digitalizada, que permita la interoperabilidad de las diferentes capas que lo componen y con capacidad de integración de nuevos desarrollos.

La ayuda esta cofinanciada por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) en el marco del programa operativo Feder Galicia 2014-2020.



Gestión de la cadena de suministro 102-9

Enfoque de gestión

Los proveedores de GRI Renewable Industries son un activo imprescindible dentro de la cadena de valor, por la importancia que tienen, tanto en la planificación y correcta ejecución de los proyectos, como en la competitividad de la compañía optimizando la estructura de costes.

Por ello, el modelo de compras tiene como objetivo disponer de los mejores proveedores, gestionados a través de procedimientos que aseguren la transparencia, la igualdad de condiciones y las relaciones a largo plazo.

La gestión de compras esta centralizada en la división corporativa “**Supply Chain**”, que integra las siguientes áreas:

Aprovisionamiento

Es el primer eslabón de la cadena. Sus funciones son asegurar que los proveedores son formales en tiempo y forma, cumplen con los plazos, monitorizan los costes (según la planificación realizada previamente) y fomentan el uso de las últimas tecnologías para optimizar la gestión de la cadena de suministro.

En cada proyecto establecen una comunicación continua y fluida, y gestionan los riesgos hasta la recepción del material en la planta.

Para cumplir con estos requisitos se realizan reuniones periódicas y se comparten plantillas de seguimiento, que facilitan la identificación y minimización de riesgos.

Compras

Diferenciamos las compras en dos tipos en función de sus características: directas e indirectas. En ambas parcelas es imprescindible seguir escrupulosamente nuestros procedimientos de compra, bajo los parámetros de las condiciones generales de compra del grupo. Estas condiciones, nos salvaguardan en el servicio prestado y en las medidas más significativas ligadas a nuestra responsabilidad con la sostenibilidad.

Compras Directas

Todas estas compras son estratégicas y por lo tanto se gestionan desde el corporativo en Madrid. En todas las líneas de negocio existe una amplia gama de familias de producto.

El acero, por volumen y costes, es nuestra principal materia prima. Por ello, solo colaboramos con proveedores adecuadamente contrastados en el mercado y que aportan un valor diferencial a GRI.

Como procesadores siderúrgicos, estamos muy orgullosos de las relaciones estratégicas que nos unen con otros proveedores de acero, dedicando numerosos esfuerzos en que estas relaciones sean de largo plazo y presenten una ventaja competitiva a ambas partes.

Además del acero, destacan otros productos fundamentales para nuestra competitividad como por ejemplo: las partes internas de las torres, los marcos de puerta, las bridas, la pintura etc. para los que buscamos alianzas globales y estratégicas.

Compras Indirectas

Para compras relacionadas con las inversiones, suministros y servicios, donde el proceso de selección atiende a criterios de calidad del servicio, desarrollo técnico, posición en el mercado, ventaja competitiva y prevención de riesgos.

Dependiendo de la naturaleza de la compra, en especial de la sinergia y reiteración de la misma a nivel global, estas compras se gestionan desde el corporativo o desde las plantas a nivel local. Dicho esto siempre hay una supervisión de las mismas para asegurar que se ejecutan bajo los procedimientos/estándares del grupo y para identificar nuevas sinergias y/o oportunidades de mejora.

Buscamos desarrollar relaciones con los proveedores donde la compañía obtiene, por servicio y coste, una ventaja sobre sus competidores a la vez que construye un negocio solvente y provechoso para el proveedor.



Calidad de Proveedores

Se realiza tanto desde corporativo, como en cada una de las fábricas. El área se encarga de la certificación/auditoría de los proveedores, la gestión de las reclamaciones y el desarrollo de acciones correctivas/preventivas, que permitan asegurar que los productos y sus proveedores están a la altura de las exigencias del Grupo.

Para reforzar estos asuntos, reducir las reclamaciones y alinear a nuestros proveedores con los estándares de grupo desplegamos numerosas iniciativas. Destacamos el nuevo **"Portal online de Proveedores"**, desarrollado en colaboración con la empresa **"FullStep pro"**, integrado en SAP.

Esta nueva plataforma permite el registro y acceso al portal de cada proveedor de forma inmediata, donde actualiza su información y sus certificados. Los requisitos de homologación están establecidos y adaptados a las distintas categorías de materiales / servicios y suministros que proporcionan, catalogándose como críticos o no críticos. Los proveedores son informados en todo momento de su estado, por ejemplo: con certificaciones a caducar, documentación pendiente, información adicional a proporcionar, valoración, etc; o incluso las no conformidades que tienen.

La homologación, requiere para el 100% de proveedores completar un conjunto de información y de evidencias, que consideramos garantiza la elección de los mejores proveedores en el mercado. Esta información incluye, entre otros, aspectos de sostenibilidad, ética y compliance, disponibilidad de certificados ambientales, de calidad y seguridad y salud, ausencia de minerales conflictivos, cumplimiento del Reach, etc. (308-1).

Además, conforme establece el procedimiento de **"Control de proveedores de procesos, productos y servicios"**, para los proveedores de materias consideradas "críticas", se realiza una auditoría "onsite" que verifica la conformidad con los asuntos solicitados y una inspección **"First Piece Qualification"** (FPQ) enfocada al producto.

La valoración final de los proveedores recoge y pondera el resultado y el grado de conformidad de todos estos requisitos. En función de su resultado y clasificación se establecen diferentes medidas.

Para aquellos proveedores con menor puntuación se definen planes de acción y mejora, estableciendo tareas y planes de seguimiento, con el objetivo de que alcancen la categoría de buena o excelente.

Para todos los proveedores homologados, se realiza una evaluación en continuo con una periodicidad semestral como mecanismo de control para mantener la clasificación.

Respecto a las auditorías e inspecciones, estas se repiten siempre y cuando se produzca alguna incidencia, se requiera algún nuevo producto o se produzca algún cambio en el proceso u otra causa que motive su repetición.

Destacar que algunos clientes establecen entre sus condiciones contractuales los proveedores y los materiales que se deben utilizar en sus torres, lo que limita notablemente nuestra capacidad de decisión en estos casos. Asimismo, con el fin de crear valor local, en algunos países trabajamos estrechamente con proveedores de la zona, incrementando las medidas de control para poder minimizar cualquier riesgo y definiendo planes conjuntos de acción y mejora, para obtener mejores resultados en su valoración.

Proveedores evaluados ⁴¹⁴⁻¹

En 2019 se implantó un nuevo portal como herramienta única para el control de proveedores homologados (el 100%). Para ello se ha contactado con todos los proveedores del Grupo, proporcionándoles información y soporte para que pudieran darse de alta, así como cargar la documentación que se les requiere para la homologación, en función del tipo de material que suministran o del servicio que prestan.

En 2020, se aumentó el total de proveedores cualificados un total de 337 de los cuales: 147 son proveedores clasificados como totalmente confiables, 62 se consideran de riesgo mínimo y 64 como riesgo medio. El resto de los proveedores están en proceso de finalización del registro. La mejora continua en la calificación de los proveedores para conseguir la máxima puntuación es un hito que desde el área de SQA se persigue día tras día.

Además, se realizaron un total de 16 auditorías por parte del equipo de compras, de plantas y corporativo, tanto de producto como de proceso y de Sistema de Gestión de Calidad.

No se han identificado operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil (408-1).



Logística

Se centra en la reducción de costes en transporte (tanto para los bienes comprados, como para el producto final); mejorando el servicio y creando una ventaja competitiva frente a otros competidores del sector.

Adicionalmente, centraliza toda la información relativa a los aranceles e impuestos asociados al movimiento de los bienes que cada día es más relevante.



Gasto en proveedores locales

204-1

Contribuimos al desarrollo y generación de riqueza en las comunidades en los países en los que estamos presentes a través del gasto en proveedores locales.

No se han detectado impactos sociales ni ambientales negativos en la cadena de suministro, por lo que no han sido necesarias medidas para eliminar/mitigar estos efectos (308-2 y 414-2).

En 2020 el gasto total de proveedores alcanzó los 603.186.471 euros, donde el 79% corresponde a agentes locales.

	Gasto total	Gasto proveedores locales	% gasto local
Brasil	155.192.971	139.236.865	90%
España	167.132.246	67.596.404	40%
India	5.179.917	2.960.329	57%
Turquía	69.803.012	66.370.682	95%
EE.UU.	54.092.622	51.513.725	95%
Sudáfrica	10.659.175	8.620.688	81%
China	141.126.529	141.126.529	100%
TOTAL	603.186.471	477.425.222	79%

Principales hitos en 2020

Dentro de los numerosos hitos alcanzados en 2020, a continuación destacamos los más relevantes.

En el área de compras y aprovisionamientos:

- Adquisición de maquinaria y trabajos de construcción para ampliación de la planta de Brasil consiguiendo capacidad de fabricación de más de 550 torres eólicas.
- Adquisición e instalación de sistema de pregranallado en el centro de corte y biselado de GRI Galicia para mejorar la eficiencia en el proceso productivo.
- Gestión primer proyecto de exportación de torres eólicas en GRI Calviño Argentina.

En el área de calidad de proveedores:

- Mejora del proceso de cualificación de proveedores y gestión de auditorías tanto presenciales como en remoto para adaptarnos a las nuevas necesidades del mercado.
- Implementación de un nuevo procedimiento de FPQs para mejorar el control en la fabricación de nuevas piezas así como el cumplimiento de los requisitos de cliente.



Digitalización

Cambio Cultural & Digital WorkPlace 2019-2021

En 2019 dio comienzo el proyecto “**Digital WorkPlace**” con el objetivo de adoptar la tecnología Microsoft y de ofrecer a los empleados las herramientas de trabajo de Office 365 para continuar avanzando en la transformación digital de la compañía. El proyecto está alineado con el ODS 9 y nuestra estrategia en innovación y digitalización.

Se trata de un proceso que exige una importante gestión del cambio cultural de toda la compañía, en un entorno colaborativo que permita abordar con éxito este reto de incorporar las nuevas tecnologías digitales.

En la primera fase desarrollada en 2019, se procedió a la integración de las herramientas de Outlook, OneDrive y SharePoint en la plataforma Office 365, permitiendo a los empleados de la compañía trabajar de forma mucho más ágil, rápida, cómoda y eficiente. En el ejercicio 2020 se presentaron e integraron las nuevas herramientas: Teams, Planner, Stream y Forms.

Todas estas iniciativas de Digital WorkPlace permitieron a los profesionales que desarrollan su actividad en oficinas desempeñar de su trabajo en el complicado contexto de aislamiento social derivado de la pandemia de COVID-19. Así pues, estas herramientas potenciaron la digitalización y la conectividad entre empleados.

La dificultad de reunirse y desplazarse modificó la realización de algunas actividades previstas, adaptándolas a las nuevas circunstancias, para continuar avanzando en el proyecto de digitalización. Entre las actuaciones realizadas en el ejercicio 2020, destacamos las siguientes:

Workshops en oficinas y fábricas

Durante el primer trimestre de 2020, previo al confinamiento provocado por el COVID-19, se dio continuidad a la celebración de **workshops en la fábrica de Sudáfrica**, para motivar y formar a los empleados de forma amena, lúdica y distendida.

Tras una charla introductoria sobre la trayectoria de la compañía en el proceso de adopción y evolución tecnológica y el desarrollo de unas dinámicas lúdicas sobre DWP, los asistentes completaron un recorrido con cinco diferentes experiencias basadas en los cinco pilares del proyecto: Colaboración, Innovación, Eficiencia, Compromiso y Cloud.

1. Organizados en grupos por departamentos, descubrieron la tecnología de interacción por voz y los diferentes conceptos y características de DWP en el **stand de Innovación**.
2. Realizaron propuestas sobre las características que les gustaría encontrar en relación con las nuevas herramientas digitales a su paso por el **stand de Eficiencia**.
3. Experimentaron la coedición de trabajo en el **stand de Colaboración**.
4. Se hicieron selfies y descubrieron nuevas características de la App móvil en el **stand de Compromiso**.
5. Y abordaron la nueva Intranet y la visión “Work anytime, anywhere” en el **stand de Cloud**.





Formación

Presencial

Realizada por expertos durante las diversas etapas del proyecto, enfocadas a diferentes públicos (gerentes, champions, empleados, etc.). En ellas, se mostró el uso de las herramientas y se realizaron diversas pruebas reales.

Formación online - webinars

Formación online con conexión en directo para múltiples grupos de empleados. La formación consta de una breve descripción de las herramientas y sus ventajas, así como una descripción detallada de su uso y las numerosas posibilidades que ofrece.

Vídeos

Videos generales que presentan y resumen el proyecto DWP.

Videos - píldoras formativas

Donde a través de una serie de vídeos cortos, nos explican en forma de casos prácticos aspectos puntuales sobre las ventajas de las nuevas herramientas en nuestro día a día.



Cursos formativos

Cursos e-learning sobre las nuevas herramientas presentadas que constan de descripciones, detalle de sus funciones de uso y ventajas.

GRI Academy

Plataforma en la que se incluye la formación en las diferentes herramientas necesarias para nuestro viaje hacia el Digital WorkPlace, sus características, beneficios, consejos, etc.

GAMIFICACIÓN

App Móvil - DWP Challenge: plataforma abierta para los profesionales de la organización, tanto a nivel nacional como internacional, que potenció la formación en las herramientas de Office 365 en un formato lúdico tipo quiz: pregunta-respuesta y multiple choice. Con ello, los empleados aprendieron compitiendo entre ellos y retándose a través de la App corporativa.



Datos destacados

- + Conocimiento
- +15 países participantes
- + 300 empleados participantes
- + Formación
- + 3.5M de puntos conseguidos
- + 44h de juego
- + Digitalización
- + 35.000 respuestas





Teams - Digital Champions League

Los Champions de los diferentes departamentos corporativos y fábricas de la compañía, participaron en una iniciativa formativa a través de la aplicación TeamsChamp de Microsoft Teams. Esta herramienta ayuda a introducir la gamificación en los procesos de adopción de Office 365 y mejora su uso y activación.

La acción no requirió a los Champions participantes ningún esfuerzo adicional más allá del uso diario de las herramientas de Office 365 presentadas desde el inicio del proyecto de adopción.

Datos destacados

- + Eficiencia + Motivación
- + 15 países participantes
- + Digitalización
- + Colaboración
- + 100 empleados participantes
- + 110.000 mensajes de chats en Teams
- + 640.000 acciones en SharePoint y OneDrive
- + 11.000 participantes en llamadas de Teams



Digital Workplace Hub

El Digital Workplace Hub es un site de SharePoint donde se recoge toda la información de referencia para el proyecto DWP. En él se incluyen los materiales de formación DWP como las FAQs, las Webinars, los cursos en GRI Academy, los consejos, el calendario, el acceso a la Red de Digital Champions y el feedback, entre otros.



Otros

Guías formativas de referencia de Teams, Planner, Stream y Forms

Incluye manuales donde se recogen las instrucciones de uso de las distintas funcionalidades de las herramientas de forma sencilla y gráfica.

Preguntas Frecuentes (FAQs)

Documento donde se recogen las dudas más habituales sobre las herramientas, consejos generales sobre su uso y las preguntas que otros compañeros se han hecho y que resultan de utilidad.

Tips de las herramientas

Consejos para sacarle el máximo provecho a las herramientas de Teams, Planner, Stream y Forms.

Encuesta de satisfacción

Encuesta para conocer la opinión sobre los materiales y acciones disponibles sobre Teams, Planner, Stream y Forms.



Digital WorkPlace pieza clave para afrontar la pandemia de COVID-19 403-7

La satisfactoria y eficaz capacidad de respuesta de los profesionales de GRI Renewable Industries ante la pandemia de COVID-19 en materia de conectividad y desempeño laboral, constató la decidida apuesta de la compañía por la transformación digital y la adopción de las nuevas herramientas de Office 365.



Microsoft Teams, herramienta presentada en el Q1 de 2020 registra una media mensual de **1.500 videollamadas y alrededor de 105.000 mensajes de chats**, tanto con internos como con externos (información correspondiente a los meses de octubre a diciembre de 2020).



SharePoint, plataforma de colaboración empresarial que se emplea en la compañía desde 2019, ha visto multiplicado su uso por parte de los empleados en 2020 con respecto a 2019.

2019

- 0,33 archivos compartidos con externos/mes
- 5,7 archivos compartidos con internos/mes
- 1.158,3 archivos sincronizados
- 3.243,56 archivos vistos/modificados

2020

- 4,91 archivos compartidos con externos/mes (x15 respecto a 2019)
- 55,5 archivos compartidos con internos/mes (x10 respecto a 2019)
- 101.260,8 archivos sincronizados (x100 respecto a 2019)
- 21.456,5 archivos vistos/modificados (x7 respecto a 2019)



OneDrive, servicio de alojamiento de archivos que se emplea en la compañía desde 2019, ha visto multiplicado su uso por parte de los empleados en 2020 con respecto a 2019.

2019

- 103 accesos por dueño documento y terceros/mes
- 6,3 archivos compartidos con externos/mes
- 64,2 archivos compartidos con interno/mes
- 18.473,89 archivos sincronizados
- 4524 archivos vistos/modificados

2020

- 374 accesos dueño documento y terceros/mes (más de x3 respecto a 2019)
- 28,25 archivos compartidos con internos/mes (x4 respecto a 2019)
- 314 archivos compartidos con externos/mes (x5 respecto a 2019)
- 45042 archivos sincronizados (casi x3 respecto a 2019)
- 13.261,67 archivos vistos/modificados (casi x3 respecto a 2019)



Acción social

103-1, 103-2 Y 103-3

Contribución desde el corporativo

102-12

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.

En el ejercicio 2020 muchas de las actividades previstas, no se han podido realizar debido a las restricciones derivadas de la pandemia COVID-19, priorizando la seguridad de las personas.



LQDVI

Desde el 2014 apoyamos a la Fundación en la difusión de valores humanos, éticos y morales universales en sus congresos a jóvenes españoles.

A lo largo del 2020 hemos apoyado los congresos presenciales de A Coruña y Madrid, y de forma online los congresos virtuales para las ciudades de Oviedo, Valencia, Málaga, Portugal, A Coruña, Bilbao, y Sevilla, que también tuvieron una repercusión a nivel nacional e internacional. Además, en el mes de marzo, se realizó un congreso especial virtual para ayudar, animar y transmitir a la sociedad en época de confinamiento.



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 2020 hemos apoyado expresamente la difusión en materia de seguridad vial en escuelas de la Comunidad de Madrid, además de colaborar en los actos conmemorativos de su 30 aniversario.



WCK

Desde 2013 colaboramos con World Central Kitchen para contribuir a paliar la inseguridad alimentaria y la malnutrición en zonas donde surgen catástrofes humanitarias.

En 2020 los esfuerzos y donativos se han destinados íntegramente a España, atendiendo a las familias españolas más desfavorecidas en época de pandemia.



Fundación Juan XXIII

En 2007 iniciamos nuestra colaboración con la Fundación, además formar parte del Patronato, con el fin de contribuir a mejorar la vida de las personas con discapacidad intelectual y fomentar su integración social.

En 2020, con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, GRI llevó a cabo una acción de voluntariado en la que empleados de la compañía e integrantes de la Fundación redactaron conjuntamente una historia de seguridad vial transmitiendo conceptos como la importancia de velar por nuestra seguridad y la de los demás, la transmisión de mensajes positivos para motivar a conducir de manera responsable y segura y el compromiso de todos y cada uno de nosotros para hacer frente a la pandemia del COVID-19. Además, hemos contribuido a través de los servicios de la Fundación.



Real Madrid

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 el proyecto a escuelas socio-deportivas de categoría alevín y benjamín.



Pacto Mundial de Naciones Unidas

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

En 2020 participamos en la campaña #AliadosDeLosODS promovida por la Red Española y en diversas jornadas formativas. Además, frente a la crisis global derivada de la pandemia de la COVID-19, alineados con el ODS 16 participamos como firmantes de la "Declaración a favor de una cooperación mundial renovada", para alcanzar un futuro más sostenible para todos.

Seres Seres

Desde 2016 contribuimos con SERES en la construcción conjunta de una sociedad más fuerte y con empresas competitivas perdurables en el tiempo.

Nuestra compañía también fue incluida en el "VII Informe del impacto social de las empresas", que mide el impacto y la contribución real de las empresas a la sociedad a través de un modelo de análisis basado en cinco ejes (económico, organizacional, relacional, social y persona), agregando su contribución social al PIB.

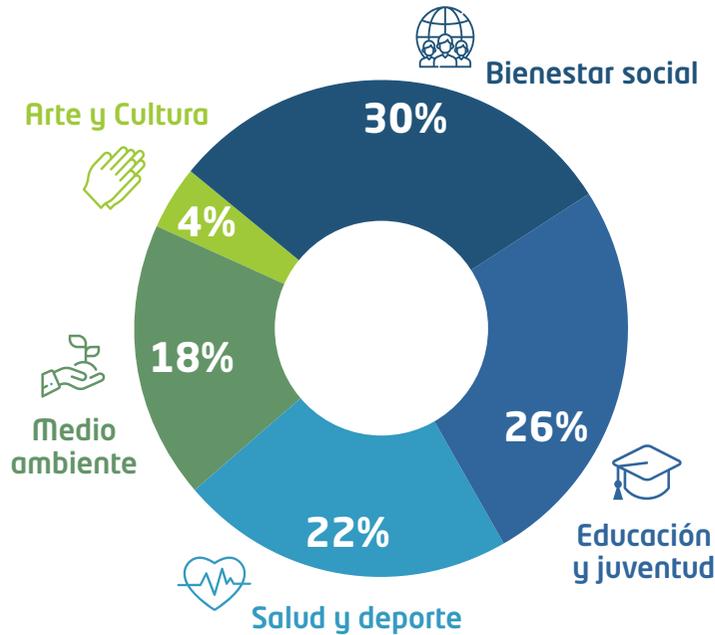
Además, participamos en proyectos encaminados a mejorar la comunicación y medición de las actuaciones en materia de sostenibilidad. Entre ellas destacan la participación en el diálogo de alta dirección "Líderes Responsable" o la jornada ProyectoRSE.



Contribución local 413-1

En 2020, GRI Renewable Industries centró 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.

Distribución de la acción social por tipo de actividad:



Educación

GRI Towers Sudáfrica ha invertido en torno a 320 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 la escuela de secundaria Robinvale y la de primaria Grosvenor contribuyó al salario de profesores adicionales con el fin de que la distribución de alumnos por clase fuera correcta y coherente, favoreciendo así el aprendizaje de los niños.
- A las escuelas de primaria Wesfleur y Proeta Park ayudó comprando material y equipos para que los alumnos pudieran recibir una educación completa y de calidad.
- Se apoyó la formación extraescolar de los alumnos del colegio Berzelia que cursan el último año de primaria para que puedan acceder a secundaria, superando los exámenes.
- Para la guardería Lucendo Educare Witsand se adquirió equipamiento adecuado para el aprendizaje de los niños.

GRI Flanges Iraeta, estableció un acuerdo de colaboración con la escuela de profesionales Oteitza Politeknikoa - Bitoriano Gandiaga Fundazioa con el fin de introducirles en la mejora continua y en la formación en nuevas tecnologías.

GRI Towers Galicia, creó un concurso de dibujo entre los hijos de empleados para que pudieran mostrar cómo habían vivido la época de confinamiento a causa del COVID-19 y qué cosas aprendieron en ese tiempo.



Cultura

GRI Flanges Iraeta, patrocinó las fiestas locales, dando a conocer y mostrando la labor que se hace desde la fábrica.



Salud & Deporte

GRI Towers Galicia, considera que el deporte es parte fundamental en la educación y desarrollo de toda la sociedad. Por ello, patrocina a la escuela de Fútbol Arenteiro, al Club ciclista O Sapoconcho (al que pertenecen varios empleados) y al equipo de fútbol, Sporting Carballiño.

GRI Flanges Iraeta, es una fábrica muy comprometida con el estilo de vida saludable y el deporte, por eso este año ha patrocinado a la Asociación cicloturista de Zestoa y la ARAZI IKT Kobaz-koba trail 2020.



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, además de pequeñas plantaciones realizadas en India, Turquía y Sudáfrica consiguiendo plantar 2.645 árboles.



GRI Towers Sudáfrica celebra su quinto aniversario

En conmemoración del quinto aniversario de GRI Towers Sudafrica, la fábrica hizo gala de su versión más sostenible plantando cinco árboles dentro del recinto de la fábrica, uno por cada año cumplido a los que llamaron Atlantis Blossom, Tower Tree, Progress, Energy y Prosperity.

La plantación fue realizada por 30 empleados de GRI Sudáfrica que también cumplían cinco años trabajando en la compañía.



Desarrollo Económico & Bienestar Social

GRI Towers Sudáfrica, apoyó diferentes programas destinados a mejorar la calidad de vida de los habitantes próximos a la fábrica:

- Apoyó económicamente a la iglesia local con sus programas para drogodependientes con el fin de que pudieran asistir a la iglesia y recibir las charlas de concienciación oportunas.
- Para el movimiento de Mujeres de Atlantis contra los abusos contribuyó en la compra de comida no perecedera y material de cocina, así como arreglando el tejado donde las mujeres llevan a cabo sus actividades laborales para generar unos ingresos y que puedan salir adelante.
- Para el programa Roch Ventures apoyó con la compra de alimentos no perecederos y que así el movimiento pudiera continuar con su plan de alimentación a niños y adultos desfavorecidos.



GRI Flanges China bajo las asociaciones creadas para ayudar a colectivos desfavorecidos, llevo a cabo diferentes acciones:

- Donó en torno a 2.000.000 RMB a familias con bajos recursos y cestas de alimentos. Gracias a esta práctica, el ayuntamiento de la ciudad de Jinan nombró a Iraeta (GRI Flanges China) "organización excelente".
- A través de la Asociación de soldados jubilados se donaron 1.500 mascarillas a empleados de la fábrica.
- Para paliar los efectos de la pandemia, donó a una filial 50 cajas de mascarillas y entregó alrededor de 10.000 mascarillas a clientes extranjeros.
- En octubre celebró la festividad de los mayores, donde 30 voluntarios de la empresa acudieron a las residencias de mayores de Puji a disfrutar el día con ellos.