



GRI

Renewable
Industries

**Memoria de
Sostenibilidad
2024**

Doing Well
by Doing Green
GRI Renewable Industries 2030

Carta del Presidente

2-22

Jon Ribera



Estimado lector,

El ejercicio del 2024 y el inicio del 2025 han estado marcados, una vez más, por elevados niveles de incertidumbre y complejidad a nivel geopolítico y empresarial. Los conflictos y tensiones internacionales, como la persistencia de las guerras en Ucrania y Gaza, así como la desaceleración económica en Europa y China, siguen afectando a la sociedad. En este contexto, las empresas tenemos que seguir siendo competitivas para proporcionar estabilidad en la oferta de productos y servicios, así como en el empleo, siendo los principales motores económicos y agentes de progreso en la sociedad.

En GRI Renewable Industries, arraigados en nuestras sólidas bases industriales, hemos cultivado una visión cada vez más consciente de nuestro papel, en sintonía con las expectativas de nuestros grupos de interés y manteniéndonos constantemente abiertos a la innovación y al desarrollo de nuevos modelos de negocio. Nuestra contribución en el sector eólico es fundamental para la descarbonización de la generación de electricidad y para el cambio hacia un modelo económico más sostenible. En este sentido, el compromiso de GRI Renewable Industries es con la creación de valor a largo plazo, alineándonos con los ODS de las Naciones Unidas.

La descarbonización es un imperativo global y en GRI Renewable Industries somos una parte activa de la solución. Nuestro rol en la fabricación de componentes del sector eólico no es sólo clave para la reducción de emisiones en la cadena de valor, sino que también impulsamos iniciativas de reducción de emisiones en nuestras operaciones en el marco de nuestro Plan Carbon Neutral.

Quiero señalar la importancia de nuestro compromiso con la seguridad y la salud, impulsando al equipo de GRI a seguir trabajando para reducir la siniestralidad, con el objetivo de llegar al objetivo de 0 accidentes. Durante el 2024, algunas de nuestras fábricas han sobresalido notablemente en este ámbito, me complace felicitar a las plantas de GRI Flanges Brasil y Forjas de Iraeta por su buen desempeño en la reducción de la siniestralidad.

Los profesionales de GRI Renewable Industries son el principal activo de la compañía. Tener una estrategia que permita contar con profesionales formados, cualificados y motivados en un ambiente de trabajo agradable es clave para nuestro crecimiento como empresa competitiva. En este sentido, quiero agradecer a los profesionales de GRI Renewable Industries por su compromiso diario con la compañía.

Finalmente, quiero reconocer y agradecer a nuestros inversores, accionistas, socios, clientes y proveedores por su compromiso y apoyo constante. Su colaboración es vital para continuar generando valor para la sociedad, mirando siempre hacia el futuro e impulsando el progreso a través de una industria cada vez más tecnológica, innovadora y sostenible.

Carta del CEO

2-22

Antonio Barbosa

Les presentamos el noveno informe de sostenibilidad de GRI Renewable Industries correspondiente al ejercicio 2024, un documento que refleja nuestro compromiso y desempeño en los ámbitos ambiental, social y de gobierno corporativo.

A pesar de los desafíos en el entorno global y en el sector eólico en particular, hemos logrado avances significativos en los ejes principales de nuestro Plan Estratégico 2023-2026. Hemos seguido invirtiendo para mantener el alto nivel tecnológico de nuestras fábricas onshore, con el objetivo de ofrecer las soluciones más avanzadas del mercado. Continúa la construcción de la nueva fábrica en Gdansk, en Polonia, dedicada a torres eólicas offshore y con la expectativa de comenzar operaciones en los próximos meses. Asimismo, continuamos fortaleciendo GRI Towers Sevilla ampliando su capacidad de producción para este tipo de torres. Por último, GRI ha consolidado su participación en Reducel, un líder europeo en la fabricación de componentes para turbinas eólicas, tanto offshore como onshore, ampliando así nuestra presencia en este segmento esencial. Adicionalmente, hemos materializado en marzo de 2025 una nueva apuesta en el mercado de las torres híbridas y de hormigón, con la adquisición de una participación relevante en Windtechnic con el objetivo de diversificar nuestro modelo de negocio.

Nuestro compromiso con la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero en la cadena de valor del sector eólico es un elemento clave en nuestra estrategia y propósito como empresa. Atendiendo a las expectativas de nuestros grupos de interés, en 2024 hemos firmado acuerdos de colaboración con suministradores para fomentar el desarrollo del Green Steel. En relación con el suministro de electricidad de origen renovable, en 2024 el 100% de la energía eléctrica consu-

mida en las fábricas en Brasil y España proviene de fuentes renovables. Además, promovemos el autoconsumo a través de instalaciones fotovoltaicas en nuestras fábricas, como la instalación de Sudáfrica puesta en servicio este año.

La seguridad y salud es un asunto crítico para nuestras operaciones y una prioridad de más alto nivel. Este año hemos logrado importantes avances, y estamos enfocados en desarrollar una sólida cultura de prevención. Para una compañía como la nuestra, con fábricas en todo el mundo y diversas culturas, este enfoque es esencial para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

En cuanto a gobierno corporativo, GRI ha implementado a nivel global el marco de compliance en relación con las políticas de derechos humanos, fraude y corrupción por destacar algunas. La actualización de estas políticas, el desarrollo de procesos y fijación de responsabilidades o la formación han sido las principales líneas de trabajo este año. Todo este trabajo se ve reflejado en las estadísticas de uso del canal ético, donde este año ha duplicado el número de visitas. Además, dentro de nuestro compromiso con la transparencia reportamos anualmente nuestro desempeño a EcoVadis, la agencia de rating de riesgo en sostenibilidad en las cadenas de suministro, quien nos ha destacado entre el top 15% de las empresas evaluadas.

Para terminar, quiero agradecer a todos los profesionales, clientes y proveedores de GRI Renewable Industries. Su dedicación y compromiso no solo impulsa nuestro progreso, sino que constituye la esencia que nos distingue en el sector industrial.



Antonio Barbosa

CEO
GRI Renewable Industries

Acerca de este informe

2-2, 2-3 & 2-4

Datos de la compañía

Razón Social: GRI Renewable Industries, S.L. (en adelante GRI Renewable Industries o el Grupo).

Período de reporte

Información comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.

Perímetro de la Memoria

El perímetro de la Memoria incluye todo el grupo GRI excepto Baltic Towers (Polonia) que se encuentra en fase de construcción.

Diferencias entre perímetro de la Memoria y Cuentas Anuales

Señaladas en el apartado anterior por las entidades excluidas del perímetro de la Memoria de Sostenibilidad.

Metodología del informe

Este informe se ha elaborado de acuerdo al estudio de materialidad y siguiendo las directrices de Global Reporting Initiative (GRI): GRI 1: Fundamentos 2021, GRI 2: Contenidos Generales 2021 y GRI 3: Temas Materiales 2021. Para su redacción se ha tomado en consideración los estados financieros formulados por el Consejo de Administración, auditados, así como la información proporcionada por los negocios y áreas corporativas en relación con el modelo de negocio, los retos y los riesgos a los que se enfrenta la compañía, su desempeño social, ambiental, económico y de gobierno. Las organizaciones participantes garantizan la integridad de la información incluida en esta Memoria.

Cambios significativos

No existen cambios significativos con respecto al año anterior.

Autor del informe

Departamento de Sostenibilidad de GRI Renewable Industries.

Más información

Para cuestiones de tipo general sobre este informe pueden dirigirse a: sostenibilidad@gri.com.es

Teléfono: +34 91 379 19 00

C/ Ombú 3, planta 2. 28045 Madrid. España

Memoria de Sostenibilidad 2024 / Abril 2025

Edita: GRI Renewable Industries, S.L.

España

© 2025 GRI Renewable Industries, S.L. Reservados todos los derechos.

A los efectos del art. 32 del texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, GRI Renewable Industries, S.L., se opone expresamente a cualquier utilización con fines comerciales del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de Holding Gonvarri, salvo excepción prevista por la ley.

Memoria de Sostenibilidad 2024

- 3 [Carta del Presidente](#)
- 4 [Carta del CEO](#)
- 5 [Acerca de este informe](#)

GRI

- 8 [La Compañía](#)
- 14 [Impactos ASG](#)
- 15 [Materialidad](#)



Ambiental

- 20 [Desempeño ambiental](#)
- 21 [Plan Carbon Neutral](#)
- 25 [Economía Circular](#)
- 29 [Capital Natural y Biodiversidad](#)
- 30 [Aguas y vertidos](#)
- 30 [Ruido](#)



Social

- 32 [Personas](#)
- 50 [Seguridad y salud](#)
- 56 [Clientes](#)
- 59 [Cadena de suministro](#)
- 61 [Comunidad](#)



CULTURA ASG



Gobierno

- 64 [Gobierno corporativo](#)
- 69 [Balance](#)
- 71 [Fiscalidad](#)
- 73 [Modelo de cumplimiento](#)
- 77 [Riesgos y oportunidades](#)
- 82 [Asociaciones y organizaciones](#)



Anexos

- 84 [I Informes de Verificación](#)
- 85 [II Información cuantitativa](#)
- 100 [III Índice de Contenido GRI](#)
- 105 [IV Asociaciones y Organizaciones](#)
- 106 [IV Perímetro](#)



[Carta del Presidente](#)
[Carta del CEO](#)
[Acerca de este informe](#)

GRI

[La Compañía](#)
[Impactos ASG](#)
[Materialidad](#)

CULTURA ASG

 [Ambiental](#)

 [Social](#)

 [Gobierno](#)

[Anexos](#)

GRI Renewable Industries

La compañía

Contenido 2-1

Desde 2008, GRI Renewable Industries es líder global en la fabricación de componentes para turbinas eólicas con 22 fábricas en 9 países: Estados Unidos, Brasil, Argentina, España, Sudáfrica, Turquía, Polonia, India y China. Cerró 2024 con unas ventas superiores a 1.038 millones de euros y más de 5.901 empleados propios y ajenos.

La compañía se caracteriza por una arraigada cultura industrial y la innovación constante en todos los procesos de diseño, fabricación, ensamblaje, distribución y montaje de las torres y bridas para el sector de la energía eólica. Su propuesta de valor se basa en la adaptación a las necesidades de cada cliente con un compromiso con la excelencia y la mejora continua.

**Propósito**

**Doing Well
by Doing Green**
GRI Renewable Industries 2030

Contenido 2-23

La sostenibilidad forma parte del modelo de gestión, enfocado en los objetivos de la seguridad, salud, calidad, y el respeto a las personas y al entorno, con la aspiración de construir un futuro más sostenible y libre de emisiones.

GRI Renewable Industries trabaja para crecer como una empresa sólida y responsable, manteniendo los valores de Honestidad, Humildad, Tesón y Trabajo que marcó su fundador. Los valores éticos y empresariales inspiran el propósito "Doing Well by Doing Green" trasladando el convencimiento de que sólo actuando de forma correcta y con coherencia se logra crear un futuro más sostenible y libre de emisiones para todos.

**Visión**

**Líder global e innovador
en la fabricación de
componentes eólicos,
creando un futuro más
sostenible y libre de
emisiones para todos.**

**Misión**

**Satisfacer globalmente las
necesidades de nuestros
clientes teniendo en cuenta
su actividad, la seguridad
de nuestros empleados y el
respeto por el medio ambiente.**

Carta del Presidente
Carta del CEO
Acerca de este informe

GRI

La Compañía
Impactos ASG
Materialidad

CULTURA ASG
Ambiental
Social
Gobierno
Anexos

Presencia Global

2-1 & 2-2



Perímetro Global / Perímetro de la Memoria de Sostenibilidad


9/8
Países


22/20
Instalaciones de fabricación de
componentes industriales eólicos


+5.347
Empleados

Principales hitos en 2024

2-6A

GRI Renewable Industries está presente en 9 países (8 en el perímetro de la Memoria), lo que nos permite dar cobertura a una parte significativa del mercado mundial. A continuación, se resumen los hechos más destacados en el ejercicio 2024.

Primer Trimestre (enero - marzo 2024)

Emisión de la norma cero

El pasado 8 de enero de 2024 se aprobó por parte de la Dirección de GRI la "Norma Cero" desarrollada por el Departamento de Procesos y Control Interno, que será de aplicación directa y obligada a todas las entidades que forman parte del Grupo GRI.



FIHI Forging alcanza los 200 días sin accidentes laborales con baja

La política de prevención, las inversiones y la mejora en la cultura preventiva han sido clave para conseguir este logro. Así nuestra prioridad es la seguridad y la salud, pero esto no se refleja en resultados sin el esfuerzo y compromiso de todos los trabajadores para reducir la siniestralidad laboral.



GRI Renewable Industries ha sido reconocida con el **Management Level** o calificación "B", por el prestigioso índice (Carbon Disclosure Project) en 2023.

La calificación B es el segundo nivel más alto, sólo por detrás de la A, que otorga este sistema global de reporte en materia de acción y transparencia climática.

Iraeta Forgings firma un acuerdo de cooperación estratégica con Beijing Bank

En febrero de 2024 tuvo lugar el primer Foro de Inversión Chino-Español en el edificio del Banco de Pekín. El evento fue organizado de forma conjunta por la Oficina Económica y Comercial de la Embajada de España en China y el Beijing Bank. Niu Dongmei, Gerente General Adjunto del Centro de Gestión Financiera de Iraeta Forgings fue invitado al evento.



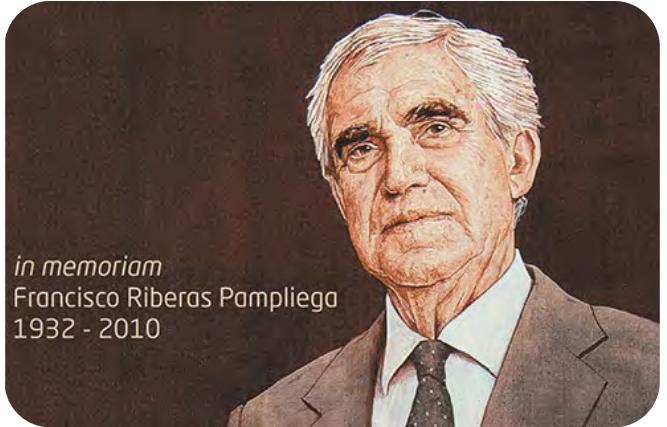
GRI Renewable Industries se suma al Pañuelo Challenge de la Fundación Aladina

GRI Renewable se sumó desde todas sus fábricas y oficinas en España y Portugal a la campaña Pañuelo Challenge de la Fundación Aladina, la gran ola de solidaridad en apoyo a los niños enfermos de cáncer.

Principales hitos en 2024

2-6A

Segundo Trimestre (abril - junio 2024)



Francisco Ribera Pampliega In Memoriam 1932-2010.

El 3 de abril conmemoramos el decimocuarto aniversario del fallecimiento de D. Francisco Ribera Pampliega, fundador de Corporación ACEK y un claro ejemplo de esfuerzo, dedicación y voluntad. En 1958 fundó Gonvarri, origen del grupo del que hoy formamos parte y que se ha convertido en un referente a nivel internacional, con una trayectoria de 66 años.

CEO Global Webinar. El CEO de GRI, Antonio Barbosa, impartió un webinar global dirigido a todos los profesionales sobre la visión y estrategia de la empresa.

Lanzamiento de la Memoria de Sostenibilidad 2023.

GRI Renewable Industries publica la Memoria de Sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2023 con importantes avances en las dimensiones ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG).



GRI Renewable Industries - Leadership Meeting. Encuentro anual de directivos de todo el grupo para revisar los hitos más relevantes del año. Antonio Barbosa, CEO de GRI Renewable Industries presentó los resultados financieros y los proyectos que se están llevando a cabo en GRI.



Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Todas las fábricas de GRI conmemoraron el 28 de abril el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo con actividades y acciones relacionadas con su programa "Be Safe" para fomentar comportamientos seguros y saludables entre los empleados.

El Proyecto RISS recibe una subvención otorgada por la Agencia Gallega de Innovación de la Xunta de Galicia y cofinanciado por la Unión Europea. El proyecto RISS (Nueva ruta de fabricación de superestructuras eólicas inteligente, segura y sostenible), desarrollado en colaboración entre las empresas gallegas GRI TOWERS GALICIA, DALP INGENIERÍA Y AUTOMATIZACIÓN y TECFILTER, ha sido beneficiario de una ayuda en forma de subvención enmarcada la convocatoria 2023 de ayudas para la iniciativa Fábrica inteligente y sostenible.



Ceremonia de colocación de la **primera piedra de Baltic Towers**. El 5 de Junio tuvo lugar en Gdańsk (Polonia) la ceremonia de colocación de la primera piedra de la nueva fábrica de Baltic Towers, JV entre la Agencia para el Desarrollo de la Industria Polaca (ARP) y GRI en Polonia.

14º aniversario de GRI Brasil. Los días 20 y 21 de Mayo, se celebró en GRI Brasil el 14º aniversario de la planta, con un almuerzo especial y una tarta para compartir con todos los empleados.



Principales hitos en 2024

2-6A

Tercer Trimestre (julio - septiembre 2024)

7 años de GRI Calviño Towers Argentina

El pasado 12 de Junio, GRI Calviño Towers Argentina cumplió 7 años desde su creación. Agradecemos a todas las personas que han hecho posible este hito para la compañía, formando parte del equipo desde sus comienzos, y también a todas aquellas personas que se han ido sumando durante estos años para trabajar cada día con esfuerzo y profesionalismo.



GRI presente en la IX edición del Foro España China

El pasado domingo 8 de Septiembre llegó a Pekín la delegación española en lo que fue la primera escala de un viaje a China elaborado por ambos Gobiernos con el objetivo de afianzar y estrechar la relación entre ambos países y, principalmente, para afianzar la relación comercial, salvaguardar los intereses de las empresas españolas en China y tratar de que la balanza comercial no esté tan claramente desequilibrada a favor del país asiático.



GRI medalla de plata en EcoVadis

GRI Renewable Industries ha recibido los resultados de la evaluación de EcoVadis, la agencia de rating en sostenibilidad, que ha otorgado a GRI la medalla de plata, la cual reconoce al TOP 15% de las más de 130.000 compañías evaluadas por la agencia.


 8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO

 9 INDUSTRIA,
INNOVACIÓN
INFRAESTRUCTURA


Emotional Driving y la Semana Europea de la Movilidad

La Semana Europea de la Movilidad se celebra cada año del 16 al 22 de septiembre. Se trata de una campaña de concienciación de la Comisión Europea dirigida a sensibilizar a la sociedad sobre los beneficios, tanto para la salud pública como para el medio ambiente, el uso de modos de transporte más sostenibles, en particular, el transporte público, la bicicleta y los desplazamientos a pie.



GRI Brasil celebra 2 años sin accidentes en la línea de corte y biselado

Durante los días 9 y 12 de Agosto se llevó a cabo la celebración de dos años sin accidentes en la línea de corte y biselado de GRI Brasil.

Principales hitos en 2024

2-6A

Cuarto Trimestre (Octubre - Diciembre 2024)



Acción Social: Voluntariado Corporativo - GRI Renewable Industries & Gonvarri Industries con la Fundación Juan XXIII

En colaboración con la Fundación Juan XXIII y el departamento de Acción Social y People de Gonvarri Industries y GRI Renewable Industries, el pasado sábado 28 de septiembre, hemos vivido una experiencia increíble en nuestra última jornada de voluntariado en el parque Warner de Madrid.

GRI apuesta por el talento joven

Durante los días 2 y 3 de octubre GRI Renewable Industries participó en Forempelo en la Universidad Carlos III de Madrid.



Iraeta provee bridas eólicas para el proyecto de energía eólica marina flotante más grande del mundo

El 11 de Septiembre se celebró con éxito en Qingdao la Cumbre de Energía Eólica Marítima de Asia 2024, organizada por la Subdivisión de Equipos de Energía Eólica de la Asociación de Mecanización Agrícola de China.



Celebración del 10º aniversario de Emotional Driving

Coinciendo con la tradicional copa de navidad, el 18 de diciembre se celebró el 10º aniversario de Emotional Driving. Este año presentamos el nuevo estudio de Emotional Driving titulado "Españoles al volante, distracciones y uso del móvil. Tras la presentación del estudio junto con la muestra de un vídeo-resumen de lo logrado en estos 10 años, se llevó a cabo un emotivo homenaje a AESLEME, Partner estratégico en el



¡El Bosque GRI crece!

El pasado viernes 22 de noviembre, el equipo corporativo de GRI Madrid llevó a cabo una reforestación en el municipio de Venturada, Madrid, como parte de la iniciativa Bosque GRI. Un total de 40 voluntarios se desplazaron hasta la zona para llevar a cabo el voluntariado ambiental en colaboración con Bosquia, una empresa especializada en este tipo de iniciativas.



Impactos ASG

GRI Renewable Industries contribuye al desarrollo del sector eólico, clave para la descarbonización de la generación de electricidad y el cambio de modelo económico hacia un futuro más sostenible. La compañía está comprometida con crear valor a largo plazo de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

Modelo de creación de valor y gestión sostenible

Nuestro modelo de creación de valor y gestión sostenible se basa en las relaciones de confianza con todos los grupos de interés y se estructura en torno a tres ejes: Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo (ASG). El objetivo es potenciar los impactos positivos en el cliente, la industria, el entorno y el conjunto de la sociedad y aprovechar las oportunidades de crecimiento que este marco global nos ofrece.

Pilar estratégico

GRI Renewable Industries ha integrado la Sostenibilidad como uno de los 7 pilares de su Plan Estratégico 2023/26, aportando directrices para impulsar el crecimiento de la actividad industrial. La compañía trabaja en 4 líneas de actuación: impacto ambiental, relaciones laborales y derechos humanos, ética y cadena de suministro.



Asuntos Materiales



AMBIENTAL

Carbon Neutral Plan

Rendimiento

- Consumo de energía **1,072 GWh**.
- Emisiones de alcance 1 y 2 **362 kt CO₂ eq.**
- Consumo eléctrico es de origen renovable **8%**.

- Material reciclado en el mix de compras de 2024: **13%**
*2024 mix de compras.



Circular Economy



Gestión medioambiental

SOCIAL

Seguridad y salud

- Fábricas con la **ISO 45.001: 85%**.
- Empleados cubiertos sobre la **ISO 45001: 92%**.
- Índice de frecuencia: **19**.
- Índice de gravedad: **0,31**.
- Nueva política de empresa: Gestión de empleados.
- 115.999 horas** de formación.
- Salud y seguridad, **21.718 horas** de formación.
- 22 horas** de formación por empleado.



Clientes



Derechos humanos en la Cadena de Suministro



GOBIERNO

Modelo de cumplimiento

- Índice de satisfacción del cliente: **94%** (+3% vs.23), una mejora de 3 puntos porcentuales respecto al año anterior.
- Nueva certificación de sostenibilidad de los proveedores.

Canal Ético

- Proyecto RISS:** Iniciado en 2024 y vigente hasta 2026 con el apoyo de la Xunta de Galicia, busca desarrollar una nueva ruta para la fabricación de superestructuras eólicas inteligentes, seguras y sostenibles.
- 2** nuevas políticas
- 4** políticas actualizadas

- 88%** de las quejas recibidas se han cerrado en el mismo año.

Materialidad

2-29

Las relaciones con los distintos grupos de interés son un aspecto clave en GRI Renewable Industries. Por ello, desde 2013 se analizan y actualizan para mejorar su cobertura, disponer de un mayor conocimiento sobre sus expectativas y orientar el contenido de la Memoria a sus principales requisitos en los ámbitos ASG (Ambiental, Social y de Gobierno).

GRI dispone de distintos canales de comunicación específicos para cada grupo de interés identificado. La comunicación es bidireccional y no se dispone de una frecuencia establecida, ya que los requerimientos de cada grupo de interés son diferentes.

Considerando que los productos de GRI son una fase intermedia en la cadena de valor del producto final, la percepción externa y la presencia en medios es baja. Por ello, considera que los grupos de interés más relevantes y que más impactan en su actividad son: Dirección, Empleados, Clientes y Proveedores.



Accionistas

- Resultados trimestrales en el orden del día del Consejo de Administración.
- Reuniones e informes periódicos entre los General Managers y el CEO.
- Leadership Meeting 2023.



Empleados

- Encuestas de clima laboral global.
- Intranet "Leading The Change".
- Reuniones interdepartamentales con la gerencia.
- Reuniones informativas con el CEO.
- Comité de empresa y el Comité de seguridad y salud.
- Encuesta bienal. Estudio de materialidad.



Clientes

- Catálogos, ponencias y stands en ferias.
- Herramientas de comunicación, ej: "Plataformas B2B".
- Encuesta de satisfacción anual.
- Visitas y reuniones periódicas.
- Gestión de incidencias.
- Colaboraciones en proyectos de mejora.
- Encuesta bienal. Estudio de materialidad.



Proveedores

- Encuestas de evaluación de Proveedores.
- Visitas y reuniones periódicas.
- Portal de proveedores.
- Gestión de reclamaciones.
- Encuesta bienal. Estudio de materialidad.



Comunidades y administraciones locales

- Relaciones con la administración local, asociaciones y otras organizaciones desde la Dirección de cada fábrica.
- Eventos y jornadas de puertas abiertas.
- Encuentros institucionales.



Sector

- Foros y asociaciones.
- Colaboraciones puntuales.



Tercer sector

- Iniciativas conjuntas con organizaciones del tercer sector.
- Colaboraciones y voluntariado.



Sociedad

- Redes sociales, lo que nos permite acceder a un público receptor más amplio.
- Noticias.
- Foros y asociaciones.



Medios de comunicación

- Análisis diario de noticias relevantes.
- Notas de prensa.
- Canales sociales y páginas web.

[Carta del Presidente](#)
[Carta del CEO](#)
[Acerca de este informe](#)

GRI

[La Compañía](#)
[Impactos ASG](#)
[Materialidad](#)

CULTURA ASG

 **Ambiental**

 **Social**

 **Gobierno**

Anexos

GRI identifica sus asuntos materiales a través de un "Estudio de materialidad" realizado en colaboración con una empresa externa independiente y utilizando una herramienta tecnológica de análisis de datos e información, donde se valora la importancia y percepción de los temas identificados.

El estudio de materialidad permite a GRI conocer los asuntos relevantes y alinearlos con la estrategia de negocio, identificando las expectativas y necesidades de los grupos de interés.

El estudio de materialidad se realiza con una periodicidad bienal. El último estudio se realizó en el ejercicio 2022 y en 2024 comenzamos con la adaptación a la CSRD, incluyendo el análisis de doble materialidad, el cual no se ha incorporado en este informe al no estar contemplado en el estándar GRI, motivando la prórroga un año más del estudio de materialidad del 2022.

Para su realización se combina una visión tanto interna (dirección) como externa. En una primera fase, se consultan fuentes internas (políticas, estrategia, compromisos, etc.) y externas (noticias, benchmark de la competencia y principales clientes, tendencias de mercado en materia de RSC y sectoriales, nuevos requisitos legales, etc.). Con todo ello se ponderan aquellos temas más relevantes y que más pueden impactar en la compañía.

Toda esta información se agrupa en 25 preguntas en el marco ASG. En cada pregunta se consulta sobre la relevancia de cada asunto y sobre la percepción del compromiso y desarrollo de GRI en cada asunto.

La encuesta es enviada y ponderada por una empresa externa, lo que garantiza la independencia y transparencia en los resultados. Como se indica previamente, las consultas se realizan a los grupos de interés de dirección y empleados, así como una selección de los principales clientes y proveedores, por ser los grupos de interés más relevantes. Asimismo, se consulta a la Dirección sobre la madurez de los asuntos en la compañía, por su capacidad de influir en los mismos.

Este proceso nos permite identificar aquellos asuntos ambientales, sociales y de gobierno (ASG) más relevantes para GRI y sus grupos de interés.

Cobertura interna y externa

Se enviaron en total 940 encuestas a dirección, empleados, clientes y proveedores con una media de grupo del 48% de respuesta. La participación segregada de cada grupo de interés se resume a continuación:

Dirección



23 enviadas
23 respondidas

Empleados



853 enviadas
499 respondidas

Clientes



43 enviadas
10 respondidas

Proveedores



21 enviadas
11 respondidas

Asuntos materiales identificados:

3-2


Asuntos AMBIENTALES
Temas incluidos
Estrategia Carbon Neutral

Compromisos y Plan estratégico para avanzar hacia un futuro "Carbon Neutral"


Gestión Ambiental

Política formal y sistemas de gestión que contribuyan a la mejora continua y la minimización del impacto ambiental de la compañía.


Economía Circular

Sistema de control y medición de materias primas, la minimización de residuos y gestión sostenible, que fomente la Economía Circular


Asuntos SOCIALES
Temas incluidos
Gestión del talento

Programas sólidos de formación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño, que contribuyan a la atracción y retención del talento.


Seguridad y salud

Disponibilidad de una política y un sistema de gestión de la seguridad y salud para los empleados y subcontratas, que contribuyan a generar un buen ambiente laboral y a reducir los accidentes e incidentes laborales.


Derechos humanos en la Cadena de Suministro

Disponibilidad de políticas y procedimientos de homologación con criterios en materia de ética, sostenibilidad y derechos humanos, entre otros


Flexibilidad

Políticas, medidas e iniciativas que permitan a los trabajadores adecuar sus necesidades a las jornadas laborales y mejorar la conciliación (personal/profesional).


Clientes

Relación con clientes y proyectos de colaboración que contribuyan a desarrollar productos más sostenibles.


Innovación

Proyectos e iniciativas encaminadas a la mejora y eficiencia en productos y procesos.


Asuntos GOBIERNO
Temas incluidos
Ética, cumplimiento y canales de denuncia

Marco ético, anticorrupción y cumplimiento. Seguimiento y medición. Canales de denuncia.


Riesgos

Marco de identificación, seguimiento, mitigación y control de los potenciales riesgos.


Política de Derechos Humanos

Política formal y pública que recoja los compromisos de la empresa en materia de Derechos Humanos.


Ciberseguridad

Políticas, medidas, formación y control de riesgos en materia de ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos y activos



En el análisis de materialidad realizado en 2022, con respecto al previo de 2020, destacan cinco nuevos asuntos relevantes para los grupos de interés, como son: Derechos Humanos, Flexibilidad, Riesgos, Innovación, así como ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos/ activos.

Además, se han analizado las respuestas en cada grupo de interés, para obtener información de los asuntos materiales no cubiertos de forma global. El resultado muestra que:

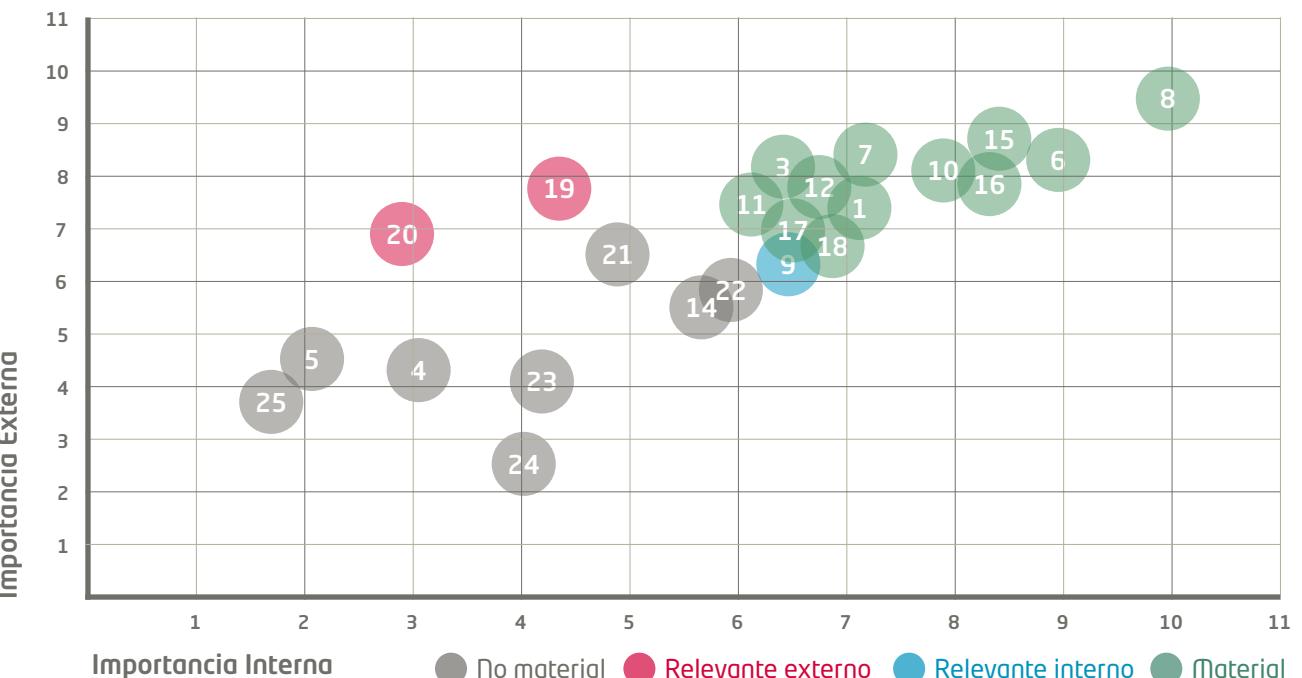
- Para los **grupos de interés internos**, se considera material (además de los anteriores) la diversidad.
- Para los **grupos de interés externos**, se considera material (además de los anteriores) la política y debida diligencia en materia de Minerales Conflictivos y las medidas en ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos/ activos.

Todos los temas materiales reportados se identifican en el índice de contenidos GRI y en cada apartado de la memoria correspondiente.

El estudio también mide la percepción interna y externa que los grupos de interés tienen sobre el enfoque y desarrollo que GRI Renewable Industries ejerce sobre los temas consultados.

Para los grupos de interés internos, se muestra un nivel de percepción de importancia alta en los siguientes asuntos: estrategia Carbon Neutral, gestión ambiental, seguridad y salud, y ciberseguridad y protección de datos. Para los grupos de interés externos, los asuntos que reflejan un grado de percepción de importancia más alta son:

- Proveedores:** estrategia carbon neutral, gestión ambiental, seguridad y salud y minerales conflictivos.
- Clientes:** seguridad y salud, diversidad, derechos humanos (interno y en la cadena de suministro) e innovación.
- Empleados:** gestión ambiental y ciberseguridad y protección de datos.


Ambiental

- 1 **Estrategia Carbon Neutral**
- 2 **Sistema de Gestión Ambiental (SGA)**
- 3 **Economía Circular (EC)**
- 4 **Movilidad**
- 5 **Biodiversidad**
- 6 **Clientes**

Social

- 7 **Formación y Dirección por Objetivos**
- 8 **Salud y Seguridad**
- 9 **Diversidad**
- 10 **Política de Derechos Humanos**
- 11 **Cadena de Suministro Derechos Humanos**
- 12 **Flexibilidad**
- 13 **Comunidad Local**

Gobierno

- 14 **ASG**
- 15 **Cumplimiento**
- 16 **Riesgos**
- 17 **Innovación**
- 18 **Digitalización**
- 19 **Ciberseguridad**
- 20 **Minerales**
- 21 **Comunicación**
- 22 **Gobierno**
- 23 **Alianzas**
- 24 **Índices sostenibles**
- 25 **Financiación**

GRI

CULTURA ASG



AMBIENTAL

Desempeño ambiental

Plan Carbon Neutral

Economía Circular

Capital Natural
y Biodiversidad

Aguas y vertidos

Ruido



Social



Gobierno

Anexos



Ambiental

GRI

CULTURA ASG

 **AMBIENTAL**

Desempeño ambiental

Plan Carbon Neutral

Economía Circular

Capital Natural
y Biodiversidad

Aguas y vertidos

Ruido

 **Social** **Gobierno****Anexos**

Desempeño Ambiental

Enfoque a gestión 3-3

La gestión responsable del medioambiente es uno de los valores fundamentales de GRI Renewable Industries y un elemento transversal de la estrategia de la compañía.

La descarbonización y la circularidad son los dos ejes sobre los que impulsa la transformación de sus procesos, consiguiendo un uso eficiente de los recursos (energía, materiales, etc.) y una reducción del impacto en el entorno.

Gestión responsable del medio ambiente

El compromiso de GRI Renewable Industries con el medio ambiente comienza con la certificación del Sistema de Gestión Ambiental bajo el estándar ISO 14.001. Actualmente, el 95 % de las fábricas del grupo están certificadas.

GRI Renewable Industries monitoriza los impactos ambientales derivados de su actividad, midiendo su desempeño e identificando oportunidades de mejora. Asimismo, como parte del compromiso y cultura sostenible, realiza importantes inversiones en tecnología más eficiente e innovación, para minimizar su impacto ambiental, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), destacando su estrategia frente al cambio climático que le permite avanzar hacia un futuro neutro en emisiones.

Periódicamente se realizan actividades para la sensibilización y concienciación ambiental a los profesionales de todas las plantas, habitualmente coincidiendo con fechas emblemáticas, como el día mundial del medio ambiente.

Para minimizar el impacto derivado de potenciales riesgos ambientales, en GRI Renewable Industries se realizan provisiones financieras y se dispone de garantías para cubrir la ocurrencia de riesgos ambientales en los seguros que tiene contratados:

- Seguro de Responsabilidad Medioambiental
- Cobertura de Responsabilidad Civil por Contaminación Súbita y Accidental en la Póliza de Responsabilidad Civil General.

Durante 2024, no ha sido necesaria la activación de las garantías de la Póliza de Responsabilidad Medioambiental que el Grupo tiene contratada.

A lo largo del capítulo se resumen las principales magnitudes ambientales, la medición de su desempeño y las iniciativas más relevantes.

Plan Carbon Neutral 2030/50

Consumo energético interno 3-3 Y 302-1

El consumo energético total en el ejercicio 2024 ha sido de 1.072.503 MWh de los cuales 492.534 MWh de electricidad y 579.968 MWh de combustibles fósiles.

El consumo de electricidad de origen renovable fue de 37.895 MWh, representando el 8% del consumo total de electricidad. Atendiendo al tipo de energía consumida, el consumo energético se distribuye de la siguiente forma.

Consumo de energía (%)

Electricidad	46%
Gas natural	53%
Diesel	1%
GLP	0%
Flota	0%

	Consumo de Energía (GJ)					
	Electricidad	Gas Natural	Diésel	GLP/ Propano	Diésel flota	Gasolina flota
 Argentina	9.081	0	600	1.113	0	31
 Brasil	26.200	7.864	1.358	1.066	0	38
 China	1.543.648	1.853.170	6.046	1.831	0	0
 España	78.157	152.296	9.316	4.024	872	0
 India	29.808	0	2.681	3.406	132	0
 Sudáfrica	16.822	0	1.156	25	1.840	142
 Turquía	39.478	10.639	0	3.221	290	0
 EEUU	29.929	19.646	4.286	796	0	0
		1.773.123	2.043.615	25.442	15.483	3.135
						211

Consumo energético externo 302-2

El cálculo y la disponibilidad de datos para para la estimación del Alcance 3 resulta muy compleja. Actualmente se está trabajando en la definición de una metodología que permita el cálculo de dicho consumo energético. Se espera reportar dicha información en el reporte del ejercicio 2025.

Intensidad Energética 302-3

Para el cálculo se considera el consumo de energía interno, las torres equivalentes y las toneladas de bridás producidas.

Intensidad en el consumo de energía

GJ /Teq Torres 2024

 Argentina	139,6
 Brasil	112,2
 España	269,2
 India	227,4
 Sudáfrica	216,4
 Turquía	143,63
 EEUU	243,83

Intensidad en el consumo de energía

GJ /T bridás 2024

 Brasil	7,1
 España	11,1
 China	6,3

Eficiencia Energética

302-4 & 305-5

En el marco de la eficiencia energética, se ha estado trabajando en 2 importantes proyectos.

Instalación de placas solares en GRI Towers Galicia

En la planta de GRI Towers Galicia se instalaron placas de energía solar fotovoltaica para autoconsumo, con el objetivo de reducir el consumo de electricidad consumida de la red.

Durante el 2024 las placas solares han estado en funcionamiento, a continuación, se puede ver el detalle del consumo y la producción de la planta:

Consumo y producción de GRI Towers Galicia

Año	Consumo (kWh)	Origen
2023	6049346	100% red (PPA)
2024	5029596	85% red (PPA)
	896210	6,3

Revestimiento de las cabinas de pintura en GRI Towers Galicia

Los principales consumos de energía en la fabricación de torres se producen en las cabinas de secado de pintura. Una de las actuaciones que se ha llevado en el marco del Plan Carbon Neutral, relativo a la reducción de emisiones de alcance 1, ha sido el revestimiento de las cabinas de pintura en la fábrica de GRI Towers Galicia.

El revestimiento de las 4 cabinas se realizó en 2 fases, en 2021 2 cabinas y las restantes en el 2022.

Observando los registros de consumo de energía, se observa que se ha conseguido una reducción del 29% del consumo de gas natural en las cabinas.

Año	Consumo gas/torre equivalente (kWh/Torre equivalente)	Estado
2020	12035,16	Sin Revestimiento
2023	9782,85	Con revestimiento
2024	8562,31	Con revestimiento

Adicionalmente, se han instalado contadores individuales en cada una de las cabinas, de todas las fábricas de torres, con el objetivo de conocer los consumos por cabina y poder analizar el impacto en el consumo de gas natural de las próximas medidas de eficiencia energética a implantar.

Información sobre emisiones GEI

La monitorización de los consumos energéticos y el cálculo de emisiones son el primer paso para disponer de información rigurosa sobre la situación real de la compañía en términos de emisiones. En 2024, el alcance del inventario de emisiones directas cubre todas las fuentes de emisión, todos los GEI y cuenta con los factores de emisión actualizados. Además, el Cuadro de Mando desarrollado para el seguimiento del Plan Carbon Neutral permite tener información fiable, centralizada y actualizada sobre el inventario de emisiones.

Las emisiones de CO₂ se calculan siguiendo el GHG Protocol y las Directrices del IPCC de 2006 para los Inventarios Nacionales de Gases de Efecto Invernadero. En la contabilidad de emisiones GEI el inventario de GRI Renewable Industries cubre la totalidad de las sociedades que están en operación.

El Plan Carbon Neutral establece objetivos de reducción de emisiones GEI a 2030, el compromiso es el de reducir las emisiones directas en un 50% respecto al año base 2020 y que el 100% de la electricidad sea de origen renovable. En el horizonte del 2050, el objetivo es que la actividad de la compañía tenga un impacto neutro sobre el cambio climático.

GRI Renewable Industries está trabajando en definir un objetivo sobre las emisiones asociadas a las compras de material a 2030. Este objetivo se basará en la metodología de Science Based Targets Initiative sobre las compras de acero. En 2024 se ha trabajado en la cuantificación de las emisiones indirectas para las categorías: 1, 3, 4, 5 y 9. Este ejercicio se auditará en el marco de la auditoría bienal de la ISO 14.064 que tendrá lugar en el mes de mayo de 2025.

Alcances 1 y 2

305-1, 305-2 Y 305-4

En 2024, GRI emitió a la atmósfera un total de 359.040 tCO₂ eq, correspondientes a las emisiones directas (Alcance 1) y a las emisiones indirectas debidas al consumo de electricidad (Alcance 2). Las emisiones directas GEI proceden principalmente de la quema de combustible fósil (gas natural, gases licuados del petróleo y diésel) en los procesos de producción, y de la flota de vehículos de empresa (diésel y gasolina). Las emisiones indirectas por consumo de electricidad ascienden a 259.090 tCO₂ eq, considerando el factor de emisión de localización. Sin embargo, gracias a que GRI adquiere energía de origen renovable en 6 fábricas del grupo, estas emisiones se reducen a 252.105 tCO₂ eq. Siendo este último, el factor de emisión de mercado el que se utiliza como referencia en el grupo y en los indicadores del presente informe.

Huella de carbono (tCO₂ eq.)

	2024	2023	v23
Alcance 1	106.935	105.195	2%
Alcance 2 (basado en el mercado)	252.105	176.903	43%

Huella de carbono por actividad (tCO₂ eq.)

	Alcance 2	Alcance 1 (Basado en el mercado)
Flanges	98.857	92.203
Headquarters	198	18
Nacelle	144	0
Steel Manufacturing	2.661	142.007
Towers	5.076	17.876

Emisiones directas 2024

Por fuente	tCO ₂ eq
Consumo de Diesel (flota)	235
Consumo de gasolina (flota)	16
Diesel (General)	1.896
Gas Natural (General)	103.401
GLP/Propano (General)	954
Acetileno	56
Gases refrigerantes	378
Total general	106.935

Emisiones indirectas por consumo de electricidad 2024

Por país	tCO ₂ eq
Argentina	727
Brasil	0
China	234.210
España	18
India	5.904
Sudáfrica	3.597
Turquía	4.673
EE.UU.	2.976
Total general	252.105

GRI

CULTURA ASG

AMBIENTAL

Desempeño ambiental

Plan Carbon Neutral

Economía Circular

 Capital Natural
y Biodiversidad

Aguas y vertidos

Ruido

Social
Gobierno
Anexos

Emisiones Evitadas

En el ejercicio 2024, GRI fabricó 1.721 torres equivalentes. Considerando las horas netas de funcionamiento anuales de las turbinas en los países donde están presentes, la potencia instalada, el factor de emisión eléctrico aplicable a cada país y el porcentaje del coste de las torres respecto al total del aerogenerador (16.4%), se estima que las torres fabricadas por GRI en 2024, han evitado un total de 1.204.159 toneladas de CO₂.

Herramienta de reporte en Medio Ambiente

Durante 2024 se ha seguido trabajando con la plataforma de reporte de información medioambiental para los consumos de energía y materiales y la generación de residuos en las plantas de GRI, con el objetivo de optimizar la gestión ambiental y la identificación de los puntos de mejora.

La información en este sistema se reporta a nivel planta, donde el departamento corporativo de medio ambiente tiene una visión global, de todas las plantas del grupo, por negocio con sus correspondientes estadísticas, gráficos y totales, los cuales permite transversalizar las medidas implementadas y asegurar el cumplimiento de la estrategia ambiental de la compañía.

Este sistema dispone ya de datos de 2 años (2023 y 2024), lo que permite realizar comparativas de datos, teniendo esto un gran valor para poder mejorar y estipular objetivos de mejora.

Otras emisiones 305-7

Respecto a las emisiones derivadas de otras fuentes, estas son puntuales, donde los controles son realizados por parte de un organismo acreditado con la periodicidad establecida en las correspondientes licencias u otros requisitos legales. A continuación, resumimos las principales emisiones:

Toneladas	España	India	Sudáfrica	Turquía	USA	Argentina	China	Brasil
NOx	5.537	1.193	0	1.810	1.810	92	8.932	0
SO2	0	8.875	0	10	10	210	2.289	0
CO	1.806	207	0	2.300	2.300	92	0	86
N2O	0	0	0	0	0	0	0	938
Partículas (MP)	3.129	2.076	200	241	240	488	0	6.590
Carbono orgánico total (COT)	979	0	0	0	0	0	0	0
Compuestos orgánicos volátiles (COV)	1.063	0	0	13.533	13.530	1.392	0	19.599

Recuperadores de disolvente

En GRI Renewable Industries creemos que la recuperación de disolventes es un objetivo importante en material de economía circular, minimizando la producción de residuos peligrosos y el consumo de materiales.

Por ello, en los últimos años se han instalado unidades de recuperación de disolventes en distintas fábricas del grupo como son: Galicia, Brasil, India I, Turquía I, Sudáfrica.

Para el 2025 se espera que otras plantas como EEUU y Argentina valoren la posibilidad de implantar esta unidad.

Economía Circular: materias primas y residuos

3-3, 301-2 & 2-6

En los últimos años, la economía circular se ha posicionado como un tema clave en la gestión ambiental de las empresas, reforzado, entre otros, por la aprobación del "European Green Deal" a finales de 2019 y la reciente "Estrategia Española de Economía Circular", además de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.

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

Las etapas del ciclo de vida de una torre eólica son diversas. A continuación, realizamos un breve resumen, destacado en las que GRI Renewable Industries está implicado:

Compras de materias primas y materiales: se incluyen los procesos de extracción y fabricación. En la fabricación de torres, destaca el acero al ser el componente mayoritario con más del 95% del total y en su fabricación el de mayor impacto en emisiones, además de todos los materiales eléctricos y electrónicos en el interior de la torre.

Producción: se incluyen todos los procesos y consumos energéticos y de materias primas necesarios para la fabricación de las secciones, bridas e instalación de los internos, que conformaran la torre.

Transporte: de materias primas y materiales por parte de los proveedores y de las secciones por parte de los clientes. Destaca el gran tamaño de las planchas de acero en compras, cuya logística realiza el proveedor, y del producto terminado (secciones), cuya logística gestiona el cliente al parque de destino, y que en general se realizan por camión y/o barco.

En general, GRI Renewable Industries es responsable de la logística y gestión de sus fábricas de bridas a sus fábricas de torres u otros clientes.

A partir de esta etapa, GRI Renewable Industries ya no participa en el proceso. Estas etapas forman parte de la actividad del promotor y/o propietario del parque.

Instalación, operación y mantenimiento: incluye la preparación del emplazamiento y las vías de acceso, el desplazamiento de trabajadores, maquinaria auxiliar y conexión a la red. El mantenimiento se realiza en gran medida en remoto, por lo que no presenta un impacto relevante. Se estima que la vida útil de un parque está entre los 20 y 25 años.

En esta etapa cabe destacar el impacto positivo de la generación de energía renovable, durante 20-25 años, sin necesidad de recursos naturales para su generación. Asimismo, se tiene especial cuidado con otros posibles impactos sobre la avifauna y el entorno.

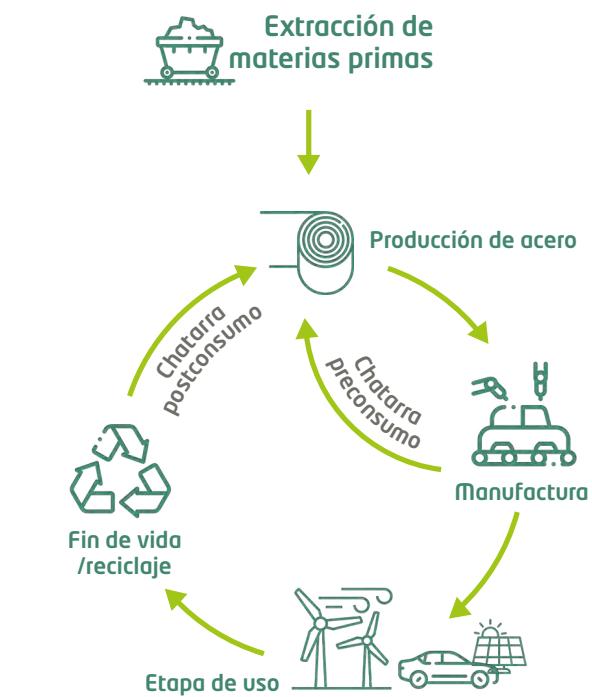
Fin de vida útil: todos los componentes se desmontan y se segregan en función de sus características. Las torres, como se ha comentado, son prácticamente 100% reciclables, siendo la parte más compleja la turbina, que actualmente es posible separar la mayoría de los materiales y solo una pequeña parte se tratan térmicamente o se eliminan en vertederos.

Materias primas 301-1

Las torres, están formadas principalmente por acero (estructura), además de equipos eléctricos y electrónicos. Los embalajes son muy poco relevantes.

El peso de las principales materias primas adquiridas en 2024 ascendió a 836.187 toneladas, donde el acero supone el 99% del total.

EL CICLO DE VIDA DEL ACERO



Materias primas (toneladas) 2024

	Acero	Flux	Pintura	Granalla	Hilo soldadura	Disolvente	Hilo Zinc Metalizado	Taladrina
GRI Argentina	17.600	98	176	15	104	18	14	0,00
GRI Brasil	76.646	299	0	41	304	37	20	0,01
GRI China	445.792	0	0	0	0	0	0	0
GRI España	95.868	661	558	133	0	67	186	747
GRI India	109.504	382	0	48	387	47	16	0,00
GRI Sudáfrica	0	197	129	18	77	8	614	0,00
GRI Turquía	42.205	465	407	208	452	39	16	0,00
GRI EE.UU.	40.699	191	424	53	179	18	19	0,00
Total	828.313,6	2.293,9	1.693,9	516,7	1.503,3	235,0	884,9	747,0

El acero, principal componente de los procesos de GRI Renewable Industries, es uno de los principales materiales utilizados por la economía mundial. Esta característica le sitúa como el material circular por excelencia y a su vez está impulsando la transformación integral del sector de la fabricación del acero.

En 2024 se consumieron un total de 828313 toneladas de acero, donde se estima que el 13%* es de origen reciclado.

*Figura estimada basada en los eco-perfiles de LCA de la Asociación Mundial del Acero actualizados en junio de 2023.

Asimismo, para la adquisición de materiales, GRI Renewable Industries ha formalizado su política de minerales conflictivos, comprometiéndose a operar conforme a los principios de la Ley Dodd-Frank de reforma de Wall Street y del Reglamento Europeo de Minerales Conflictivos. Esta política está disponible en la página web.

Además, en el proceso de compras se lleva a cabo la homologación correspondiente de proveedores. Durante este proceso, se identificaron el acero y los materiales eléctricos y electrónicos como aquellos que potencialmente pueden contener estos minerales en su composición, por lo que se les requiere

Gestión y minimización de residuos

306-1, 306-2 & 306-3

La Economía Circular implica reducir los residuos al mínimo y mantener los materiales y componentes de un producto dentro de la economía cuando llega al final de su vida útil, siempre que sea posible. Así, tienen un valor añadido al ser productivamente utilizados una y otra vez.

En GRI Renewable Industries disponemos de procedimientos e instrucciones para que los residuos producidos estén adecuadamente segregados, monitorizados, identificados, almacenados y gestionados a través de gestores autorizados.

En 2024 se produjeron un total de 231.909 toneladas de residuos, de los cuales el 99,6% son no peligrosos y menos del 0,4 % son residuos peligrosos.

Residuos no peligrosos

Se generaron un total de 231.073 toneladas. El 98% corresponden a la chatarra de acero, con un total de 226.089 toneladas.

Respecto a la chatarra, GRI Renewable Industries cuenta con un sistema integrado en todas las plantas para la recogida y valorización centralizada del acero descartado en producción. Desde septiembre 2022, entró en operación la nueva fábrica GRI China V, con dos divisiones: una para la fabricación de forjas y otra para la producción de acero de origen eléctrico, proveniente de la chatarra generada en todas las fábricas de GRI en China. Esto es un hito importante, ya que contribuye a cerrar el ciclo y reutilizar todos los residuos generados para producir nuevo acero en el marco de la Economía circular.

Toda la chatarra de acero se gestiona para su reciclado, por lo que se reintroduce posteriormente en la cadena de valor, fomentando así la producción de acero a partir de material reciclado lo que supone un ahorro significativo de materias primas y emisiones.

Residuos no peligrosos (toneladas) 2024

Países	Chatarra	Madera	Flux soldadura	Resto de residuos NP
GRI Argentina	993	61	110	39
GRI Brasil	5.574	337	279	290
GRI China	191.801	0	0	0
GRI España	21.153	380	982	355
GRI India	2.038	142	63	13
GRI Sudáfrica	521	74	0	6
GRI Turquía	2.064	152	903	192
GRI EEUU.	1.946	294	189	122

Residuos peligrosos: se generaron un total de 836 toneladas. Destaca la producción de envases con el 34%, lodos de pintura con el 32% del total y polvo de metalizado 18%

Residuos peligrosos (toneladas) 2024

Países	Envases	Lodos	Polvo metalizado	Resto de residuos
GRI Argentina	1	34	0,00	6,19
GRI Brasil	2	90	0,00	34,82
GRI China	0	0	0,00	0,00
GRI España	36	65	161,41	35,17
GRI India	29	7	0,00	4,88
GRI Sudáfrica	105	28	0,00	0,00
GRI Turquía	108	58	2,90	0,91
GRI EEUU	57	36	0,00	68,87

306-4 & 306-5

Todos los residuos generados por sus características han sido tratados por transportistas y gestores autorizados dentro del país (306-4).

Considerando el total de residuos producidos se estima que el 98,8% se reciclan (principalmente el acero) y el 1,2% restante se elimina en vertederos o en procesos de incineración y valorización.

En el ejercicio 2024 no se han producido derrames significativos (306-3).

Estrategia y objetivos de reducción de residuos de GRI Renewables Industries a 2030

La compañía ha asumido los siguientes objetivos y compromisos de reducción en materia de residuos y economía circular:

- Cero % de residuos a vertedero para en 2030.
- Reducir el 25% de residuos peligrosos a 2030.
- Reducir el 25% de residuos no peligrosos a 2030.

Fijar metas y objetivos estratégicos, es un paso fundamental, con el que GRI está totalmente comprometido. Para la consecución de estos, se toman acciones en las plantas productivas, como los ejemplos que se muestra a continuación.

Lavado y reutilización de trapos contaminados

En las plantas de Sevilla, País Vasco y Galicia se tiene implementado un proyecto para el lavado y reutilización de trapos contaminados con el que se consigue una reducción del 100% de este residuo peligroso, en las zonas productivas implementadas. Esta medida de minimización de residuos contaminados ya está en marcha desde el 2017 en la planta de Galicia, y desde 2019 en la planta de Sevilla. Este proyecto es clave para la economía circular, ya que se basa en la reutilización de materiales. Esperamos, mantener este proyecto en las plantas actuales y ampliarla en alguna otra planta internacional.

Comité Corporativo "Zero Waste"

En el marco de la estrategia y objetivos redactados anteriormente, se crea el comité "Zero Waste", en el que participan todos los responsables de medio ambiente del grupo y que tiene por objeto, disponer de un foro para poder compartir experiencias y conocimientos medioambientales y así impulsar medidas para reducir el impacto en el medio ambiente.

El objetivo es encontrar un método alternativo para tratar los tipos de residuos existentes como reciclables o como input para otro tipo de proceso en el mercado.

En estas reuniones, además del análisis global, se exponen dudas, casos de éxito y de fracaso de cada uno, una forma de ser más eficiente y tratar de enfocar los esfuerzos, tratando de optimizar los recursos.

Iniciativas para minimización de Residuos

Durante 2024 se han realizado diversas iniciativas para intentar minimizar la generación de residuos peligrosos como no peligrosos en las plantas.

Los diferentes proyectos han sido:

Residuo No Peligroso

- Intentar reducir el consumo de plástico en las instalaciones: GRI Brasil.
- Implementar políticas de "Impresión 0": GRI Argentina y GRI India I.

Generación de Residuo Peligroso

- Para conseguir generar una menor cantidad de envases contaminados se redefine la compra de materiales para intentar la generación de estos residuos: Forjas Iraeta.
- Se instala un limpiador de botes de pintura para así reducir a 0 la generación de este tipo de residuo peligroso: GRI India I.

Reutilización de madera

En GRI siempre se apuesta por los proyectos para fomentar la reutilización de los residuos y así evitar que vayan a disposición final.

Las iniciativas más significativas de reutilización han sido:

- Donación de madera para cajones destinadas al Programa Escuelas Verdes. (Argentina).
- Venta de Pallets: En muchas plantas del grupo ya se venía haciendo esta actividad y durante 2024 se comenzó en la planta de Argentina a comercializar también los pallets en desuso que anteriormente se llevaban a disposición final.
- Tratamiento de Bobinas de madera: Se donan las bobinas de madera a un emprendedor local que las reutiliza para realizar artesanía como mesas. (Argentina).



GRI

CULTURA ASG


AMBIENTAL

Desempeño ambiental

Plan Carbon Neutral

Economía Circular

Capital Natural

y Biodiversidad

Aguas y vertidos

Ruido


Social

Gobierno
Anexos

Capital Natural y Biodiversidad

La protección y conservación de los diferentes ecosistemas, tanto terrestres como acuáticos, debe ser una prioridad de todos. Asegurar esta herencia a las generaciones futuras, es un compromiso que nos guía y está directamente relacionado con el ODS 15 "Vida de ecosistemas terrestres".

GRI Renewable Industries tiene como objetivo respetar el capital natural, la biodiversidad y el patrimonio cultural en los entornos donde desarrolla su actividad. Para ello, y junto a otras medidas, viene realizando reforestaciones desde el año 2016, dentro de la iniciativa "una torre un árbol", por la cual se compromete a plantar un árbol por cada torre fabricada.

En 2024 se llevaron a cabo 4 reforestaciones con más de 2.150 árboles plantados. La reforestación es una actividad que busca devolver a hábitats degradados sus condiciones originales. Las reforestaciones siempre se realizan utilizando especies autóctonas y favoreciendo la variedad en los cultivos, el objetivo es poner los cimientos para el desarrollo de bosques sanos en las inmediaciones de las fábricas del grupo. Si se considera el proyecto desde su inicio, se han plantado un total de 21.005 árboles, con una capacidad de absorción acumulada estimada de 262 toneladas de CO₂/año.

Las fábricas de GRI Renewable Industries no se ubican en o cerca de áreas protegidas. Todas ellas disponen de las correspondientes licencias y estudios ambientales, no detectándose ningún impacto sobre la biodiversidad, ni sobre especies protegidas (304-1, 304-3 y 304-4).



Bosque GRI
Haz que crezca.

Acumulado:
21.005 árboles
que absorben
262 tCO₂/año

Reforestaciones 2016-2024

Año	Torres fabricadas	Árboles plantados	Ton CO ₂ evitadas
2016	1.277	1.250	38,1
2017	987	1.700	15,2
2018	768	2.710	13,1
2019	1.375	2.000	16,7
2020	1.674	2.645	31,1
2021	1.595	1.800	11,4
2022	1.777	2.000	21,2
2023	1.992	4.750	103,8
2024	1.721	2.150	11,51

Agua y vertidos

303-1, 303-2, 303-3, 303-4 & 303-5

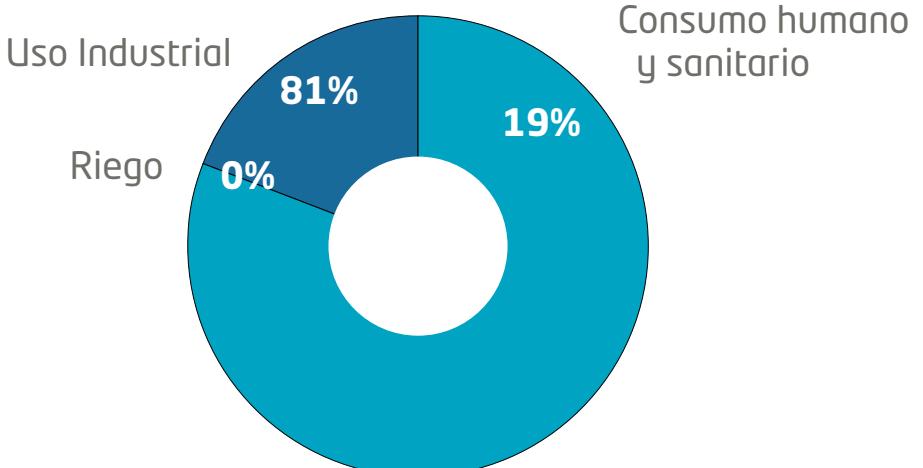
El agua es un bien natural, limitado, escaso y esencial para la vida en la tierra. Es parte fundamental del desarrollo sostenible y socioeconómico. Sin embargo, las previsiones actuales (OCDE) muestran que, si continuamos como hasta ahora, en el año 2050 casi la mitad de la población mundial vivirá en áreas bajo estrés hídrico severo.

En este sentido, y a pesar de que GRI Renewable Industries no es un gran consumidor de agua en sus procesos productivos, estos se monitorizan con el objetivo de proteger y realizar un uso eficiente y sostenible

del mismo, identificar desviaciones o posibles actuaciones de mejora y reducción de consumo.

En 2024 el consumo total fue de 25.727 m³ un 12% más que en 2023. En relación con la procedencia, el agua consumida procedió en un 77% del suministro, un 20% de aguas subterráneas y un 3% de agua superficiales.

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



Ruido

En general, el ruido externo no es un impacto relevante en las fábricas de GRI Renewable Industries. En su mayoría están ubicadas en polígonos industriales, alejadas de Zonas urbanas, lo que minimiza este impacto.

Asimismo, todas ellas disponen de puertas seccionables, de tipo enrollable y fijo, con mecanismos automáticos de cierre que evita las emisiones acústicas al exterior y de cabinas de insonorización en aquellos elementos de las líneas donde se producen los mayores niveles de ruido, para la protección de los trabajadores (además del uso de los EPIs de protección acústica adecuados en cada caso).

Todas las fábricas realizan sus correspondientes informes de ruido externos con la periodicidad establecida en sus licencias ambientales y/o los estudios de impacto ambiental y/o la legislación local del país. Asimismo, para minimizar el impacto acústico del transporte de las materias primas y producto terminado en camiones, se cumple con los horarios permitidos y establecidos de carga y descarga.

En caso de detectar algún incumplimiento, se establecen las medidas correctoras adecuadas.

Protección del suelo

En GRI se trabaja siempre intentando realizar el menor impacto posible en el medio ambiente.

En este caso, se quiere poner el foco en la protección del suelo frente a posibles derrames durante la ejecución de la alguna actividad de la empresa.

Durante el 2024 se han implementado varios proyectos para la prevención de derrames y así evitar la contaminación de suelo:

- Acondicionamiento de los tornos para prevenir derrames de taladrina: Forjas Iraeta.
- Acondicionamiento de suelo para evitar contaminación por posibles derrames: Forjas Iraeta.

Mediante, estas iniciativas se muestra el compromiso constante para evitar cualquier tipo de daño ambiental.

GRI

CULTURA ASG



Ambiental



SOCIAL

Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Comunidad



Gobierno

Anexos



Social

Personas

Capital humano 2-7 & 2-8

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 People nos preocupamos por garantizar un empleo estable, de calidad y con posibilidades de crecimiento y promoción entre los empleados.

Perfil del equipo 102-8 & 405-1

Conforme el perímetro de la Memoria, en 2024 GRI Renewable Industries dispone de 5.901 profesionales (5.347 propios y 554 externos), frente a los 5.404 profesionales (4.933 propios y 478 externos) en el ejercicio 2023, lo que supone un incremento del 3 % de la plantilla. En la tabla se resume su distribución por país y se detalla en el Anexo 3 tabla 1.

No se incluyen en el alcance de la Memoria las fábricas Qilu y Grinding Balls (Yanzhou Shandong, China) en restructuración y Baltic Towers (Polonia) que se encuentra en fase de construcción. Respecto al ejercicio 2023 se incorpora la fábrica de GRI Towers Pontevedra y GRI Towers Turkey II. (405-1)

Asimismo, favorecemos el empleo local para crear valor en los países en los que tenemos presencia. El 84% de la plantilla es de origen local.

En el anexo 3 se amplía la información en las tablas: Tabla I. Personal propio por país, género y edad y Tabla II. Personal externo por país, género y tipo.

Características de la plantilla

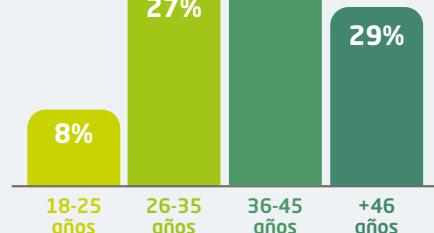
EMPLEADOS



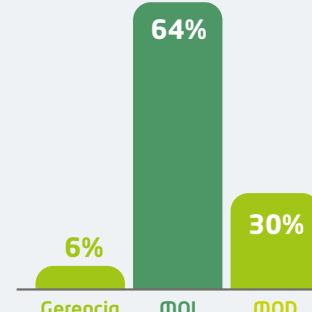
Personal propio: GÉNERO



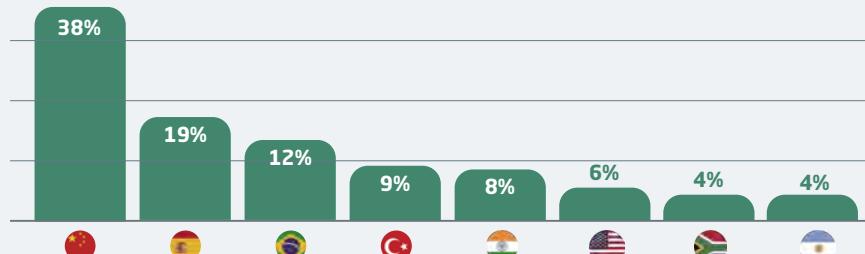
Personal propio: EDAD



Personal propio: CATEGORÍA



Distribución porcentual por país (personal propio y externo)



Relaciones laborales 407-1 & 2-30

GRI Renewable Industries apoya los derechos de asociación, representación sindical y negociación colectiva. En todos los casos, respeta el derecho a la libertad de asociación y representación sindical y se aplican siempre los requisitos y obligaciones laborales de cada país.

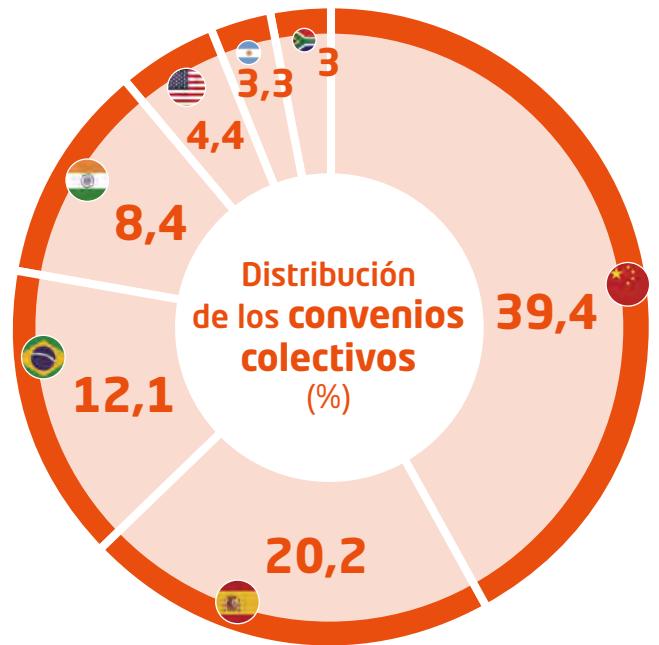
Un 97% de los empleados se encuentra cubierto por convenios colectivos sectoriales o acuerdos similares.

El restante 3% está amparado bajo un "Handbook" u otros acuerdos, donde se estipulan las condiciones laborales, normas de conducta, salarios, beneficios sociales, etc.

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.

Convenios 2024

Convenio Colectivo	97%
Handbook	3%



Maternidad/paternidad 401-3

En cuanto a las bajas de paternidad y maternidad, 78 hombres se cogieron la baja paternal, continúan en la compañía el 99%. En el caso de las mujeres, de los 15 bajas el 73% continúan en la compañía.

IX. Permisos Parentales

2024

Baja paternal	78	
Continúan compañía	77	99%
Baja maternal	15	
Continúan en la compañía	11	73%

Successfactors

Proyecto de implementación de un ERP de RRHH común para todas las sociedades de GRI Renewable Industries: Successfactors (People Management Tool). Lanzado en 2023 y que durante 2024 continuó con su desarrollo y evolución dentro de la empresa.

El objetivo de la implementación de esta herramienta tiene como objetivos:

- Favorecer la homogeneización de la información a nivel de Grupo.
- Permitir la obtención de KPIs válidos para la toma de decisiones.
- Contribuir a la creación de una cultura de digitalización.

En 2023 se lanzó oficialmente la herramienta con la inclusión de dos módulos: Employee Central y Evaluación del Desempeño.

- **Employee Central:** módulo que permite contar con los datos de todas las personas de la compañía en una misma herramienta.
- **Evaluación del Desempeño:** mediante un módulo específico con el que mediremos el cumplimiento de los objetivos individuales y de competencias.

En relación al Employee Central, se ha continuado con el proceso de implementación de la herramienta, mediante la incorporación paulatina de los empleados dentro de la misma así como con la solicitud a los mismos de que cumplimenten la información relativa a sus perfiles ya que es de vital importancia para el uso de la herramienta en el futuro para acciones de desarrollo, plan de carrera, plan de sucesión.

En relación a la Evaluación del Desempeño, se realizaron también mejoras en el propio sistema teniendo como base la experiencia y feedback del proceso durante 2023. La gestión de la evaluación del desempeño se mantuvo como el año anterior mediante un sistema global de Dirección Por Objetivos (DPO) con base en la herramienta para todos los empleados Corporativos, los Directores de Planta y sus primeras líneas de reporte.

GRI

CULTURA ASG

Ambiental
SOCIAL

 Personas
Seguridad y salud
Clientes
Cadena de suministro
Comunidad

Gobierno
Anexos

People Employee Journey

3-3

GRI Renewable Industries es consciente de la importancia de las personas y su consideración como un activo estratégico de la propia compañía, contando con excelentes profesionales en todas las áreas de negocio y en todos los países.

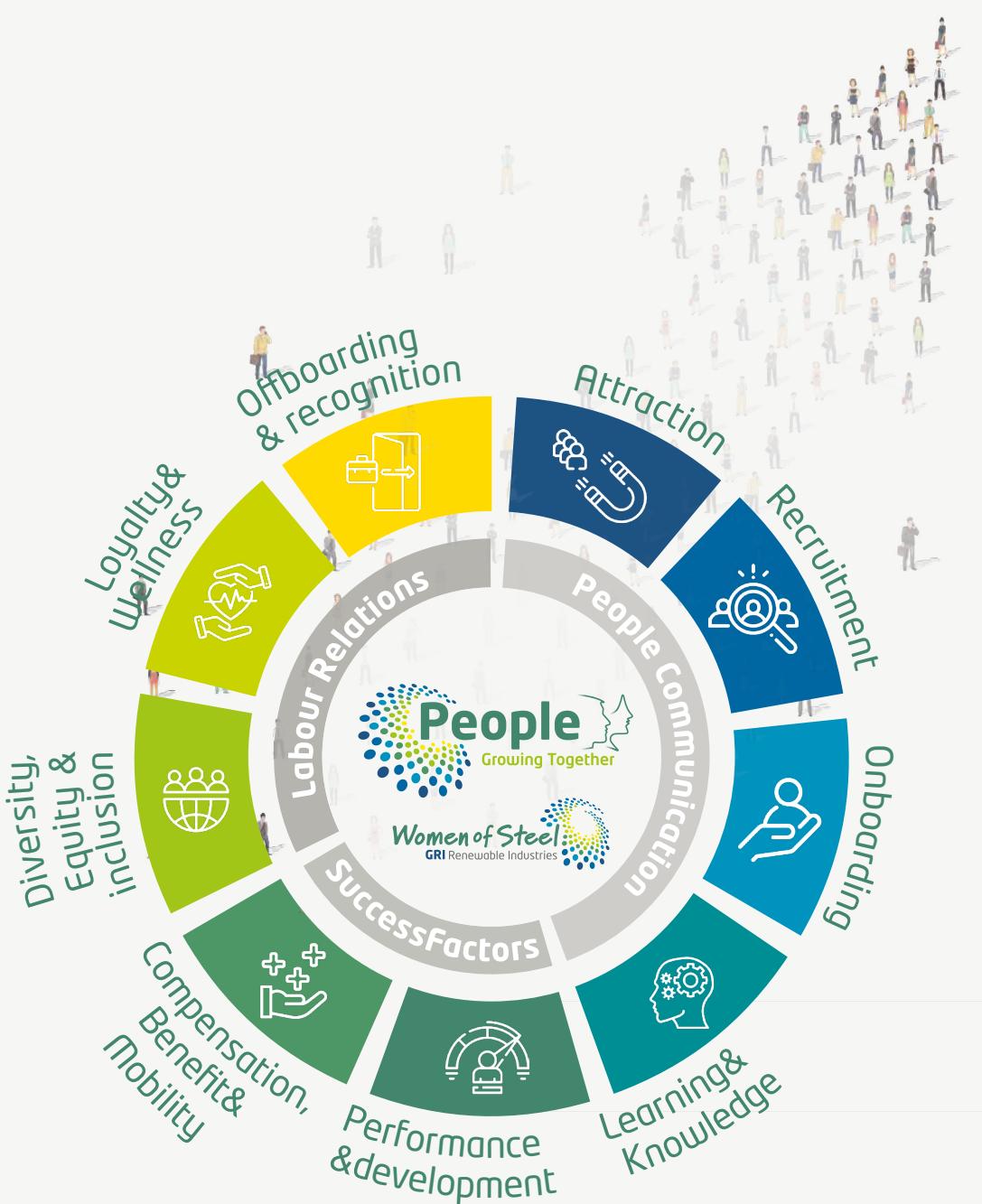
Tener una estrategia que permita contar con profesionales formados, cualificados y motivados, en un ambiente de trabajo agradable, es clave para crecer como empresa competitiva, sólida y sostenible, ya que el desarrollo y futuro de la compañía depende del compromiso y trabajo de su equipo.

Por ello, la gestión del talento se considera un objetivo estratégico para la empresa y desde GRI People se diseñó en 2022 el modelo "Employee Journey", implementado oficialmente durante 2023 y que ha continuado su desarrollo durante 2024.

El modelo Employee Journey es la base de un sistema de gestión de área de People enfocado en la persona y alineado con el Plan Estratégico de la empresa, que sigue el ciclo de vida del empleado dentro de la compañía. El modelo identifica diferentes "familias" o campos específicos de actuación dentro del marco del área de People que tienen un impacto crítico en las personas y que acompañan durante los diferentes estadios del ciclo del empleado en la empresa, de inicio a fin.

Durante el año 2024, de forma paralela al trabajo individual de cada responsable de People de planta con base en el modelo (especialmente centrado en el lanzamiento de una Encuesta de Clima global), se crearon "grupos de trabajo conjuntos" por familia que, liderados por empleados del área de People de corporativo y miembros de diferentes plantas, negocios, países y culturas, buscaban el establecimiento de reuniones periódicas durante el año para compartir retos, oportunidades, mejores prácticas e identificar posibles proyectos de mejora en cada campo de actuación.

A continuación, se realiza una pequeña descripción de los diferentes avances realizados en cada una de las familias:





Atracción de talento

El objetivo de GRI Renewable Industries es poder contar con los mejores profesionales disponibles en el mercado para cubrir las diferentes posiciones vacantes dentro de la empresa.

Atraer talento, especialmente el talento joven y con potencial de desarrollo, se ha convertido durante los últimos años en uno de los principales retos en la gestión del área de People a nivel internacional, siendo cada vez mayor la competencia por incorporar perfiles de alto valor y capacidad de crecimiento, lo que se une a una tendencia creciente a que los candidatos sean menos proactivos en su búsqueda de oportunidades, esperando una labor más directa por parte de las empresas que puedan estar interesadas en incorporarlos. También es reseñable la reducción de perfiles interesados en dedicar su carrera profesional a la fabricación, en detrimento de opciones menos demandantes desde el punto de vista físico fruto de la continua proliferación de puestos con un enfoque más "digital".

Ante esta situación, GRI ha puesto un gran esfuerzo en identificar aspectos de mejora en la forma en que se hace presente a posibles candidatos como una opción atractiva tanto para comenzar su vida profesional como para suponer un cambio positivo y de mayor desarrollo en su carrera.

Como fruto del trabajo del equipo asignado a esta familia, se identificaron determinadas acciones que se han ido trabajando durante 2024 y que continuarán su desarrollo durante 2025:

- Elaboración de un correo de citación a entrevista estandarizado para las diferentes sociedades del grupo que otorgue homogeneidad y una visión global del grupo en su conjunto.
- Incrementar la participación en ferias de empleo y eventos similares organizados por centros formativos
- Colaboración con centros de estudio, de formación profesional y/o universidades para la firma de acuerdos de prácticas que permitan a diferentes perfiles jóvenes adquirir su primera experiencia profesional dentro de la empresa

Como ejemplos de iniciativas realizadas durante 2024 podemos encontrar las siguientes:

Corporativo

Durante 2024 se participó de nuevo en la Feria de Empleo organizada por la Universidad Carlos III con intención de presentar la empresa y asesorar a estudiantes de último año y recién titulados con vistas a su incorporación al mercado laboral.

A finales de 2024 se contactó con el Instituto de Comercio Exterior (ICEX) para convertir GRI en una de las empresas acoedoras de los estudiantes del Master en Gestión Internacional de la Empresa como posible destino de sus prácticas en empresa privada.

Sudáfrica

Para hacer a la empresa más visible, GRI fue patrocinador del equipo de rugby local haciendo visible el logo en la ropa del equipo.

Argentina

Se estrechó la relación con la Universidad Nacional de La Plata ofreciendo prácticas remuneradas a 60 estudiantes de carreras de ingeniería.

India

Se ha incrementado la colaboración de colegios y universidades organizando visitas a planta y de manera adicional se colaboró con la empresa de empleo local.



Reclutamiento / selección

GRI

CULTURA ASG

Ambiental

SOCIAL

Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Comunidad

Gobierno

Anexos

El objetivo de GRI a efecto de reclutamiento y selección es encontrar el candidato más adecuado en el menor tiempo posible, procurando la máxima eficiencia y calidad durante el proceso.

El proceso de selección consta de entrevistas tanto con el equipo de People como con los managers/directores de las áreas solicitantes. A efectos de facilitar el proceso a los candidatos, agilizar el proceso de selección y maximizar su eficiencia, se mantiene desde hace años de forma mayoritaria un primer contacto con el candidato para presentar brevemente la empresa y proyecto, a fin de asegurar su interés. Por otra parte, siempre que sea posible, las primeras entrevistas se hacen por Teams, evitando así al candidato la necesidad de desplazarse personalmente hasta las oficinas.

De forma adicional, dependiendo de las características de la posición ofertada, se hacen pruebas técnicas adicionales como idiomas (prueba de inglés mediante conversación con el candidato) o soldadura (citación a los candidatos en planta para hacer una prueba práctica de dicha operación).

También en aquellos casos que lo requiera, se realiza un cuestionario de perfil personal mediante la cumplimentación del "Predictive Index", herramienta que permite conocer el perfil y tendencias naturales de actuación del candidato, lo que es de vital importancia para prever la posible mayor o menor satisfacción y encaje que mostrará en su asunción del puesto ofertado.

Dentro de las herramientas para la cobertura de los puestos abierto, encontramos tanto opciones internas como externas.

- **Internas.** Job Posting. Sistema por el cual se publican posiciones vacantes a nivel global a efectos de conocer el posible interés de empleados internos en dichas posiciones.
- **Externas.** A nivel Corporativo se usan InfoJobs y LinkedIn principalmente (tanto para posiciones Corporativas como de planta) y cada planta dispone de herramientas similares para la publicación de las ofertas. En el caso de LinkedIn, se ha producido un incremento de la "búsqueda directa" de candidatos que aumente el número de opciones sobre los candidatos que aplican de forma proactiva a las ofertas.

Por último, en casos en los que el proceso lo requiera, se contratan los servicios de empresas de selección externa para ayudar en la búsqueda de perfiles acordes con lo ofertado.

Independientemente de la herramienta o medios (internos o con consultoría) empleados en la selección, siempre se mantiene la premisa de buscar al mejor candidato y en ningún momento se discrimina por factores no relacionados con el puesto y sus responsabilidades promoviendo así la igualdad de oportunidades.





Incorporación

GRI

CULTURA ASG

Ambiental

SOCIAL

Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Comunidad

Gobierno

Anexos

El proceso de onboarding se centra en acoger, orientar y familiarizar a los nuevos empleados dentro de la organización. El objetivo es facilitar una adaptación exitosa del nuevo empleado hacia su nuevo rol y entorno laboral, sintiéndose parte del equipo desde el primer momento.

En GRI la formación de acogida de los nuevos incorporados debe contener al menos los siguientes contenidos:

- Formación obligatoria por ley en relación con el puesto (Ej: H&S)
- Formación sobre la empresa a la que se incorpora y el grupo empresarial en general
- Explicación de su puesto de trabajo
- Visita a las instalaciones y presentación a compañeros de trabajo

El equipo de proyecto asociado a esta familia está trabajando en la digitalización como parte del proceso de formación a nuevos empleados que permita un ahorro de papel y estandarizar parte de las formaciones a través de una herramienta digital común.

Entre las diferentes iniciativas en relación con este campo que se han llevado a cabo destacamos:

Corporativo

Los nuevos incorporados pasan por una formación inicial con el área de People donde se les explica el Grupo Empresarial, Historia de GRI, Negocios, Procesos Productivos y Estructura Organizativa. Posteriormente se agendan una serie de formaciones con diferentes departamentos para un mejor conocimiento de su funcionamiento y posibles interacciones con el puesto a ocupar por el nuevo incorporado. Se realiza también una visita a las instalaciones y presentación a los compañeros. El departamento se encarga de explicarles con mayor detalle sus funciones y responsabilidades, así como lo que se espera de la persona incorporada en el corto plazo.

Dentro de la DPO (Dirección Por Objetivos), los empleados recién incorporados disponen de un objetivo de desarrollo consistente en su adaptación al puesto/empresa.

De forma adicional, se organizan dos viajes anuales para que los empleados Corporativos puedan visitar las plantas de producción y conocer así el negocio.

Se mantienen la iniciativa implementada el año anterior de "Desayuno con el CEO" donde de forma periódica se organiza una sesión de desayuno y conversación de los nuevos incorporados con el Chief Executive Officer.

Sudáfrica

El área de People agenda una primera reunión para analizar la adaptación entre el nuevo empleado y el departamento en el que se encuentra, centrándose en las necesidades de formación y las áreas de mejora.

India

Se da la bienvenida a los nuevos empleados anunciando su incorporación en la recepción su primer día de trabajo.



Formación y conocimiento

404-1 & 404-2

Desde GRI consideramos que la Formación es fundamental para poder contribuir a la mejora de las habilidades de las personas que forman parte de la compañía y por ello seguimos apostando por desarrollar las acciones formativas necesarias que puedan facilitar la consecución de este objetivo.



Academy: nuestra plataforma de formación online

Una de las herramientas que más importancia tienen para nosotros es Academy, nuestra plataforma de formación, que permite que todas las personas puedan acceder a los diferentes cursos e itinerarios publicados.

En 2024 las 1.984 personas registradas en Academy han completado un total de 2.139 horas de formación, lo que supone un gran incremento con respecto a años anteriores.

Así, podemos destacar algunas de las acciones formativas lanzadas:

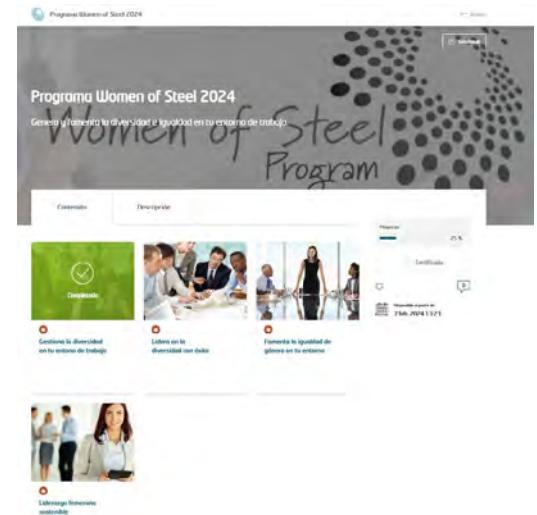
- Lanzamiento del **Supply Chain Training Program 2024-2025**: programa formativo de un año de duración dirigido al equipo de Supply Chain global. A lo largo de los itinerarios adaptados a los perfiles de los participantes se profundizará en la mejora de diferentes tipos de habilidades: comunicación, gestión de equipos u organización del tiempo, entre otros.



- Proporcionar a cada persona las herramientas necesarias para afrontar las tareas de su día a día, teniendo en cuenta su perfil formativo
- Actualizar los conocimientos para poder desarrollar las funciones requeridas dentro del área de Supply Chain de una forma estandarizada y homogénea

Además, se trata de una formación que tiene un carácter **obligatorio**:

- **Women of Steel Program**: formación obligatoria y anual lanzada a toda la compañía con el objetivo de concienciar sobre la importancia de fomentar la igualdad y la diversidad en un entorno multicultural.



- **Idiomas online**: un año más se ha lanzado la formación en idiomas online a través de Academy con la participación de más de 40 personas de la compañía procedentes de GRI Madrid y GRI FIHI.

- **Formación PRL Convenio del Metal para personal de Oficina en GRI Madrid**: realización de una nueva edición de esta formación tanto de reciclaje para las personas que ya la completaron en 2020 como de inicio para las nuevas incorporaciones a la compañía. En total se matricularon 74 personas.

GRI

CULTURA ASG

Ambiental
SOCIAL

Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Comunidad

Gobierno
Anexos
Otras formaciones presenciales de interés

- Escuela de Excel en GRI Madrid:** entre los meses de mayo y de septiembre se celebró la Escuela de Excel de GRI Madrid en la que 30 participantes han podido seguir profundizando en el manejo de Excel.
- Comunicación con impacto y presentaciones eficaces:** junto a ESCP Business School se realizó esta formación para el equipo Comercial Corporativo cuyo objetivo principal fue desarrollar y potenciar la capacidad realizar presentaciones impactantes a través del dominio de técnicas de comunicación efectivas.



En 2024 se impartieron un total de 115.999 horas de formación, lo que supone una disminución con respecto a las 196.441 horas impartidas en 2023. Durante el 2024 se impartieron de media 22 horas de formación presencial por empleado (24 en el caso de los hombres y 6 para las mujeres).

Distribución % de la formación presencial por país

 Argentina	55,0%
 Brasil	9,3%
 China	1,1%
 España	17,1%
 EEUU	1,8%
 India	1,9%
 Sudáfrica	2,8%
 Turquía	10,9%

Promedio horas de formación por empleado 2024

	Hombre	Mujer
Director	2,75	2,32
Mando intermedio	15,14	8,42
Personal de planta	28,95	5,05

V.B. Formación 2024

	Hombre			Mujer		
	Director	MOI	MOD	Director	MOI	MOD
Argentina	10	80	63.483	10	28	170
Brasil	131	6.789	2.573	17	778	540
China	105	1.041	24	53	62	32
España	156	5.332	12.726	24	1.283	286
EEUU	15	372	1.663	35	19	34
India	150	532	1.528	0	0	0
Sudáfrica	81	639	2.047	52	246	161
Turquía	12	4.332	7.853	0	497	0
Total	660	19.116	91.896	190	2.914	1.223


GRI

CULTURA ASG

Ambiental
SOCIAL

Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Comunidad

Gobierno
Anexos

Desarrollo y desempeño

Como parte del objetivo estratégico de asegurar que GRI dispone de los mejores profesionales para abordar los diferentes retos que supone un mercado como el actual, es importante no sólo asegurar la correcta atracción y selección de los mejores candidatos sino disponer de un sistema que permita un seguimiento de su desempeño y oportunidades de desarrollo.

Desempeño

Es una directriz básica dentro de GRI Renewable Industries que los empleados deben disponer de algún tipo de evaluación del desempeño que les permita obtener feedback sobre cómo están ejerciendo sus funciones y responsabilidades.

Desde Corporativo se tiene establecido un Sistema Global de Evaluación del Desempeño que es aplicable tanto a todos los empleados Corporativos como a los directores de Planta y sus primeras líneas de reporte. Este sistema se basa es un enfoque de Dirección Por Objetivos según el cual se establecen unos objetivos en el lanzamiento del programa que serán los criterios para usar a final de año en la evaluación del performance del empleado.

La DPO dispone de diferentes categorías de objetivos (Objetivos de Empresa, Objetivos Operativos, Objetivos Competenciales, Objetivos de Desempeño General), siendo el peso relativo de cada categoría decidido por parte de Dirección General previo al lanzamiento del programa. Durante 2024 se han identificado dos grandes perfiles en cuanto a pesos:

- Chiefs/Directores à Con un peso mayor en los Objetivos de Empresa
- Managers/Analyst à Con un peso mayor en los Objetivos Operativos/Individuales

El sistema de DPO dispone de diferentes ventajas entre las que se encuentran:

- Es un sistema participativo en el que el/la empleado/a tienen un rol activo a la hora de acordar con su responsable los objetivos operativos y proponer aquellos que considere que pueden tener una mayor relevancia para cada ciclo.
- El sistema permite alinear el desempeño individual con el éxito de la empresa, mediante la determinación de los objetivos individuales en coordinación con los del Plan Estratégico
- El sistema permite mediante la identificación de objetivos a inicios de año (o inicios de asunción del puesto de trabajo) una mayor transparencia y claridad con el/la empleado/a sobre lo que se espera de él
- El sistema busca implementar un enfoque de "evaluación continua" con un mínimo de dos reuniones obligatorias de feedback (una a mediados de año y otra a finales de año) que trata de identificar a tiempo los desempeños no satisfactorios para mediante la retroalimentación, redireccionar dicho desempeño hacia resultados más positivos.

Esta DPO global se gestiona a través de la herramienta Successfactors (People Management Tool).

Distribución por tipo de contrato

	Indefinido	Temporal	Prácticas
Hombre	2.961	1.703	8
Mujer	284	375	16
	3.245	2.078	24

Distribución por duración de contrato

	Completo	Parcial	Total
Hombre	4.660	15	4.675
Mujer	650	22	672
	5.310	37	5.347

Desarrollo

En GRI consideramos parte crucial de la estrategia de gestión del talento que los empleados encuentren dentro de la empresa la posibilidad de crecer y desarrollarse profesionalmente.

La estabilidad del empleo es para GRI Renewable Industries una prioridad. Por ello, el 61% de los profesionales están contratados de forma indefinida y el 99,3% a tiempo completo. Asimismo, fomentamos el empleo local, donde el 84% de los empleados tienen nacionalidad local. Asimismo, buscamos profesionales que se ajusten a los requerimientos de cada puesto, obviando cualquier tipo de discriminación con relación a su raza, género, edad, nacionalidad, religión, ideas políticas, orientación sexual, estado civil, discapacidad, origen social o cualquier otra condición de la persona y controlamos las entradas y salidas de cada fábrica, para disponer de información sobre los índices de rotación.

5.1 Rotación

401-1

Contrataciones

En 2024, en personal propio, se produjeron un total de 940 altas, distribuidas como se muestra a continuación:

	Hombre	Mujer	TOTAL
Contrataciones	849	91	940

En el anexo 3 se amplía la información en la tabla 4A. Las contrataciones se produjeron principalmente en China España y Turquía.



Salidas

En 2024, en personal propio, se produjeron un total de 682 salidas, cuya distribución se resume a continuación:

	Hombre	Mujer	TOTAL
Salida despido	210	18	228
Salida voluntaria	436	18	454
Total salidas	646	36	682

En el anexo 3 se amplía la información en las tablas 4 ByC. Las salidas se produjeron principalmente en España, Turquía y China.



5.2 Incorporación de Objetivos de Desarrollo a la DPO

Desde 2024 se ha incorporado en los planes de DPO Global una sección para Objetivos de Desarrollo. Estos objetivos no tienen un impacto en la evaluación del performance del empleado, pero permiten la inclusión de metas específicas que se consideren necesarias para acompañar al empleado en su proceso de desarrollo profesional tanto para mejorar en su rol actual como en la posible asunción de un rol diferente a futuro.

5.3 Promoción Interna y Job Posting

Como anticipado en la sección de Selección, en GRI se valora siempre la posibilidad de ofrecer las posiciones vacantes de forma interna por si algún empleado encontrara en dicha posición ofertada una posibilidad de desarrollo profesional.

Existe un sistema de Job Posting global (donde las posiciones se publican desde Corporativo, teniendo acceso a las mismas todo el personal de la empresa y pudiendo aplicar cualquier empleado que cumpla con los requisitos). Este sistema ha supuesto en varias ocasiones una oportunidad de desarrollo profesional para empleados tanto a nivel local como internacional.

De forma adicional, cada unidad/planta dispone de sus propios sistemas de Job Posting interno que permiten publicar posiciones que por sus características pudieran ser cubiertas con personal propio.

GRI

CULTURA ASG

Ambiental

SOCIAL

Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Comunidad

Gobierno

Anexos

5.4 Plan de Sucesión

En 2021 se realizó un análisis de las "Posiciones Críticas" dentro de la empresa, así como de los empleados que podrían ocupar dichas posiciones en el corto, medio o largo plazo.

Se lanzó el proceso de identificación de posiciones críticas y preselección de candidatos para dichas posiciones, identificando un total de 140 posiciones críticas (37 en corporativo y 103 en planta), de las cuales 86 (27 en corporativo y 59 en planta) disponen de al menos un candidato como posible sucesor. En total los posibles sucesores para las posiciones críticas identificadas ascienden a 106 profesionales (41 en corporativo y 65 en planta).

En 2022 se informó a los empleados identificados como sucesores, y todos ellos participaron de la parte común de la formación para candidatos identificados en el plan de sucesión que consistió en un programa de formación online denominado GRI TALENT PROGRAM, que se impartió a través de nuestra plataforma de formación interna Academy, además se comenzaron los Planes de Desarrollo Individual de los Sucesores tanto en Corporativo como en Planta.

El plan de desarrollo consta de una serie de acciones formativas teóricas y prácticas que buscan

5.5 Identificación de High Potentials

En el año 2021, se realizó un análisis de los "High Potentials" que existen en la compañía, entendiendo como tal aquellos profesionales que en la actualidad no cumplirían con los requisitos para ser sucesores oficiales para posiciones específicas, pero que disponen de una serie de conocimientos, experiencia, aptitudes o habilidades, que los hacen especialmente prometedores para ser recursos estratégicos en el futuro de la empresa.

Finalmente, se han preseleccionado un total de 61 High Potentials (20 en corporativo y 41 en planta).

En 2022 se informó a los empleados identificados como High Potentials, y todos ellos participaron de la parte común de la formación para candidatos identificados en el plan para High Potentials que consistió en un programa de formación online denominado GRI TALENT PROGRAM, que se impartió a través de nuestra plataforma de formación interna Academy, además se comenzaron los Planes de Desarrollo Individual de los Sucesores tanto en Corporativo como en Planta.

5.5 Evaluación del desempeño

En el año 2021 se implementó este proceso a través de un sistema de "Dirección por Objetivos" centralizado con base en una herramienta informática. Este sistema ha permitido a los profesionales disponer de información sobre sus objetivos anuales, su seguimiento y el grado de cumplimiento, mediante el sistema de evaluación del desempeño y competencias. El programa de objetivos tiene una estructura estándar, aplicable a todos los profesionales, que identifica cuatro categorías de objetivos:

- Objetivos Generales (de Empresa).
- Objetivos Operativos.
- Objetivos de Competencia.
- Objetivos de Desempeño General.

En función de la posición del empleado, las categorías tienen un mayor o menor peso sobre el total de la evaluación. El proceso consta de una primera fase en la cual cada empleado debe reunirse con su superior a fin de analizar de forma conjunta los retos a afrontar durante el siguiente ejercicio, para poder establecer de forma consensuada sus objetivos operativos específicos.

A mediados de ejercicio, se realizan las reuniones de feedback entre los empleados y sus superiores. Estas tienen la finalidad de hacer el seguimiento de los objetivos para reforzar los logros y mejorar las posibles desviaciones, evitando un cumplimiento inferior al esperado en la fase de inicio.

Al final del ejercicio, el empleado realiza una autoevaluación sobre su desempeño en los diferentes objetivos (a excepción del de empresa, cuyo resultado es global y el mismo para todos), que es enviada a su responsable. Cada responsable, analiza la autoevaluación, lo evalúa y se reúnen a fin de suministrar el feedback y oficializar la evaluación final.

El proceso de evaluación centralizado mediante DPO ha tenido el siguiente alcance:

- Corporativo. Todos los empleados.
- Planta. Plant Manager y primera línea de reporte.

En el año 2024 continuamos con un sistema de evaluación del desempeño basado en un programa de Dirección por Objetivos centralizado para todo el personal Corporativo y las posiciones críticas de planta.

El sistema se ha integrado en la People Management Tool (Successfactors) como parte del proyecto de implementación de una única herramienta centralizada común de gestión de Recursos Humanos que permite una mayor facilidad en los diferentes procesos (centralizándolos en una sola herramienta) y una mejor comunicación entre los propios procesos. Aunque durante el presente año sólo el programa de DPO centralizado se ha gestionado a través de la herramienta, en un futuro se espera poder acoger también planes de Dirección por Objetivos locales para los empleados de planta que no están incluidos en el programa centralizado y cuya evaluación se realiza en base a hitos/eventos más específicos de taller/producción. En total, se ha finalizado el año con un total de 202 empleados evaluados en base al sistema centralizado de DPO (Hombres 75% y Mujeres 25%), distribuidos tal y como se muestra a continuación.

Evaluación del desempeño corporativo			
	Hombre	Mujer	Total
 Brasil	12	3	15
 España	109	40	149
 India	8	0	8
 Turquía	9	1	10
 USA	6	5	11
 Sudáfrica	6	2	8
 Argentina	1	0	1
	151	51	202

Además, en la mayoría de las fábricas implantan sus propios sistemas de evaluación del desempeño. Estos incluyen el personal de planta, cubriendo en muchos casos el 100% de la plantilla, con una metodología adecuada a su actividad que mide parámetros como la polivalencia en el puesto de trabajo. A continuación, resumimos la distribución de las DPO realizadas por país.

Evaluaciones fábrica	Hombre		Mujer	
	moi	mod	moi	mod
 Argentina	25	198	0	3
 Brasil	0	0	0	0
 China	1.041	24	62	32
 España	115	258	20	24
 EEUU	0	227	0	16
 India	214	219	0	0
 Sudáfrica	8	0	2	0
 Turquía	176	232	13	0
	1.579	1.158	97	75

5.7 Proyecto Organizativo 2024

Durante 2024 se ha desarrollado en Corporativo un proyecto llamado Proyecto Organizativo.

Este proyecto ha consistido en el análisis y valoración de todos los puestos de trabajo de Corporativo (más la posición de director de Planta) en base a un modelo de análisis factorial que asegura la correcta evaluación de cada puesto en base a criterios objetivos y comparables de diferentes aspectos como Formación y Experiencia Requeridas, Impacto de la toma de decisiones, Resolución de Problemas, Habilidades Comunicativas.

Como resultado de dicho análisis se ha modificado la estructura de 4 niveles organizativos usados hasta la fecha (Chief, Director, Manager, Analyst) por una estructura con 10 niveles organizativos (Chief, Regional Director, Senior Director, Director, Head Of, Senior Manager, Manager, Senior Technician, Technician, Junior Technician/Analyst) todos ellos con unos estándares respecto a las características prototípicas que cada nivel demanda en cuanto a los diferentes factores detrás de su valoración.

El objetivo de este proyecto ha sido disponer de un sistema organizativo más estructurado y mejor definido para facilitar el establecimiento de programas de desarrollo objetivos y transparentes.

El proyecto fue desarrollado durante 2024, siendo su lanzamiento oficial en Enero de 2025. Durante 2025 se comenzará a trabajar en los proyectos de desarrollo que se espera tengan su base en este nuevo sistema (Plan de Sucesión, Plan de Carrera...) así como en su posible traslado progresivo a posiciones de planta.



Compensación, beneficios y movilidad

Su objetivo es gestionar de manera integral y estratégica las políticas y prácticas relacionadas con la compensación y los beneficios ofrecidos a los empleados, así como facilitar la movilidad interna y entre los diferentes países, considerando tanto las expectativas de los profesionales como los requisitos legales y las políticas internas para evitar prácticas discriminatorias y promover la igualdad de oportunidades en remuneración y beneficios para todos los empleados.

6.1 Movilidad - Equipos de arranque y soporte

GRI Renewable Industries ofrece a sus empleados la oportunidad de participar en proyectos de soporte temporal en otros centros o plantas. Estos desplazamientos vienen asociados a la formación de equipos de especialistas que son enviados a dar soporte a centros o plantas en momentos de necesidad, ya sea en situaciones de apertura de nuevas plantas o en otros retos asociados a cambios relacionados con la producción, la maquinaria, los clientes, el producto, etc.

En GRI Renewable Industries creemos en la importancia de adquirir experiencia internacional para desarrollar las habilidades profesionales requeridas para el ejercicio profesional en un mundo cada vez más global y multicultural. Por ello, el sistema de "Equipos de Arranque y Soporte" permite ofrecer a empleados de diferentes partes del mundo la oportunidad de participar en proyectos internacionales y colaborar con equipos de otras culturas, mediante desplazamientos temporales

a otros países. Estos equipos permiten a su vez la transmisión del conocimiento y know-how de empleados más experimentados, compartiendo y mejorando las metodologías de trabajo y conocimientos prácticos.

En los últimos años hemos creado y formado en varias plantas equipos específicos de Ramp-ups/Support, formados tanto por mano de obra directa como indirecta. Se han formado más de 160 empleados en las fábricas de España y las Américas en distintas habilidades. En los próximos años continuaremos con el proyecto formando y habilitando empleados en más plantas del grupo.

En lo relativo al traslado intra empresarial de trabajadores, en 2024 hemos seguido con un movimiento significativo de trabajadores; lo que ha incrementado también el acceso de ciertos empleados a posiciones ofertadas fuera de sus países de residencia. Durante el año 2024, más de 100 empleados fueron desplazados a otras plantas o centros de la empresa alrededor del mundo.

Beneficios: Seguro: En el año 2024 hemos ampliado y mejorado los seguros de asistencia en viaje contando con dos pólizas: Seguro Chubb de asistencia en viaje que cubre todos los gastos médicos en el extranjero, asistencia las 24 horas, etc y una segunda póliza de AXA, nuevo programa de seguro de accidentes que asegura los viajes en caso de accidentes en viajes al extranjero.

6.2 Flexibilidad y conciliación 401-3

La conciliación laboral es uno de los aspectos más valorados por los profesionales de GRI Renewable Industries. Por ello, en las oficinas corporativas 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.

En los últimos años se implantaron una serie de nuevas medidas de conciliación en las oficinas corporativas:

- Se amplió la flexibilidad en el horario de entrada, entre las 7 y las 9.30. También se da la posibilidad de comer en 30 minutos pudiendo adelantar la hora de salida.
- La jornada intensiva de verano se amplía desde el 1 de julio hasta el 7 de septiembre.
- Las vacaciones se pueden disfrutar durante dos semanas fuera de los meses de julio y agosto de manera agrupada y, como máximo, en 3 períodos diferenciados.
- En 2022 se inauguraron nuevas instalaciones deportivas para el uso y disfrute de los empleados.
- En 2023 se incrementó la ayuda a los empleados que tienen un bebé.

Como iniciativas adicionales en 2024 se estableció una nueva medida: los empleados en su cumpleaños pueden disfrutar de un desayuno pagado por la empresa, así como disfrutar de la tarde libre para poder pasar tiempo con su familia y amigos.

En Argentina se ha incorporado el beneficio del gimnasio pudiendo acceder los empleados a importantes descuentos, favoreciendo así el bienestar psicofísico. También se han realizado mejoras en el estacionamiento general y se ha acondicionado la oficina de planta. Además, en las vacaciones de invierno de 2024 se organizó una jornada destinada a las familias de los trabajadores para que estos pudieran conocer su lugar de trabajo. Esta iniciativa tuvo como objetivo introducir, por medio de juegos, temáticas vinculadas a la seguridad y el medio ambiente.

6.3 Compensación

Tal y como se establece en su política corporativa de derechos humanos, GRI Renewable Industries promueve que todos sus empleados reciban un salario digno y adecuado, por encima de los mínimos establecidos en la legislación local de cada país, que permita satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, acorde a las funciones desempeñadas y la duración de la jornada, conforme a los estándares de la OIT y la legislación aplicable, que se recibirá el pago de las horas extraordinarias regularmente, las vacaciones y las jornadas de descanso, procurando un adecuado balance entre la vida privada y la laboral.

Las retribuciones a los empleados se establecen anualmente en los convenios colectivos para cada categoría profesional, incluyendo las subidas salariales. Asimismo, recogen las horas extras, variables y diferentes pluses como nocturnidad, etc. adecuado a su actividad, fábrica y país.

De forma adicional, el lanzamiento del Proyecto Organizativo 2024 en Corporativo, ha tenido también una labor de análisis de la situación en mercado de los puestos pertenecientes a los diferentes niveles organizativos identificados, estableciendo unas bandas salariales que nos permitan una gestión más eficaz y transparente, con el doble objetivo de asegurar tanto la equidad interna como la competitividad externa de nuestra compensación.

6.4 Beneficios sociales

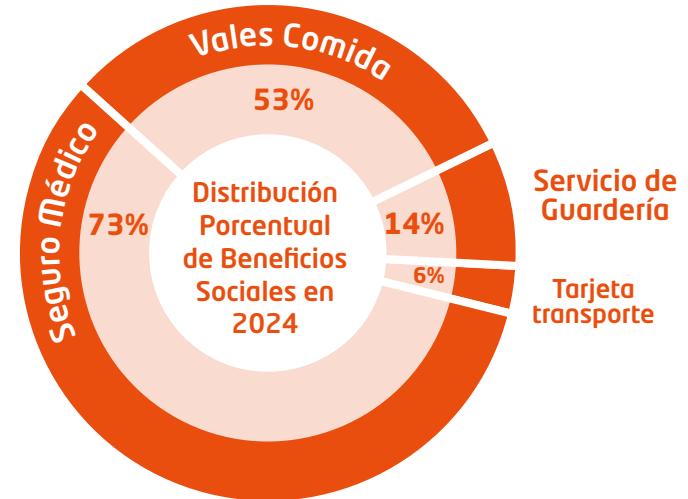
201-3 & 401-2

GRI Renewable Industries es una compañía diversa donde los beneficios sociales no son homogéneos, adecuándose a las características de las distintas fábricas y países. En cualquier caso, para los trabajadores no existen diferencias significativas entre los beneficios ofrecidos a los empleados a tiempo parcial frente a los que se ofrecen a los empleados a tiempo completo. A continuación, se resume su distribución:

- Argentina:** incluye seguro de salud para los empleados fuera de convenio que abona en parte el colaborador (por ley) y la diferencia la paga la empresa, el personal tiene comedor en planta y también tiene descuento para realizar

actividad física y de alimentación saludable con una reconocida cadena de alimentación argentina.

- 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 y beneficios en las bajas por maternidad/paternidad.
- China:** SIHI cuenta con shuttle bus, alojamiento gratuito para los empleados (funciona con solicitud), regalos trimestral y anual (como la cesta de navidad en España), competiciones de deporte como partidos de baloncesto, futbol, etc.
- España:** incluye el seguro de vida e incapacidad. Además, disponen de fondos de pensiones en GRI Iraeta Forgin, al estar recogido en el convenio del Metal de Guipúzcoa por el que se rige la planta de GRI Iraeta Forgin. 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. En 2023 se añadió Asterradoc: un servicio de chat médico gratuito para todos los empleados en España. Además, se ofrece de forma voluntaria el "Plan de Retribución Flexible" con el que pueden incorporar dentro del paquete retributivo diversos servicios y así disponer de beneficios fiscales establecidos por la Ley. Los productos ofrecidos principalmente dentro del plan son:
 - Tarjeta transporte:** el máximo gasto posible por día será de 11€ según la normativa fiscal. Se podrá pagar en todos los establecimientos que admitan Cheque Gourmet. El importe para elegir será de 55 €, 110€, 165€ o 220 € al mes.
 - Cheque guardería:** el pago de las guarderías se realizará a través de vales virtuales.
 - Seguro médico:** tendrá vigencia anual y la empresa proporcionará distintas opciones de cobertura, teniendo una duración anual.
 - Tarjeta transporte:** destinada a pagar el servicio público de transporte colectivo entre la vivienda habitual y el centro de trabajo con un máximo de 1.500 euros al año.
- EE.UU.:** incluye el seguro de vida e incapacidad, seguro médico, así como ayuda al plan de jubilación voluntario para empleados a tiempo completo donde la compañía aporta la mayor parte y el empleado solo un 3% y beneficios en las bajas por maternidad. Además, durante 2023 se implementó una nueva ayuda de Gasolina para los empleados que viven fuera de la ciudad de Amarillo y se ha mejorado la aportación a los seguros por parte de la empresa. También se ha regalado un vale a todos los empleados valorado en 25 dólares por el día de Acción de Gracias, y una tarjeta regalo valorada en 50 dólares por Navidad.
- India:** incluye el seguro de vida e incapacidad, seguro médico, servicio de cafetería o comedor, ayuda al plan de pensiones. En el caso de India II, también hay servicio de transporte.
- Sudáfrica:** Durante el 2024, se consolidó el plan de incentivos (performance incentives) lanzado el año anterior, con resultados bastante positivos en términos de cumplimiento (fulfillment). Igualmente se mantuvo el servicio de transporte para Blue Collars.



6.5 Programas de mejora de la salud Be Healthy

201-3, 401-2 & 403-6

Seguimos trabajando en favorecer la adquisición de hábitos saludables entre las personas que forman parte de nuestra compañía mediante la puesta en marcha de diferentes iniciativas:

Participación en la Carrera Ponle Freno

En el mes de noviembre y con motivo del 10 Aniversario de Emotional Driving, GRI ha participado en esta prueba celebrada en Madrid.

Así, los runners procedentes de GRI Galicia, GRI Madrid y GRI Sevilla han podido poner a prueba su capacidad atlética en las distancias de 5 y 10 kilómetros.



Participación en la Carrera de la Mujer

Los runners de GRI participaron en el mes de mayo en una nueva edición de la Carrera de la Mujer celebrada en Madrid con el objetivo de dar su apoyo en la lucha contra el cáncer y promover el deporte como estilo de vida.



Otras actividades celebradas en GRI Madrid

- Celebradas la Semana del Pádel y la Semana del Tenis en las Pistas Deportivas Francisco Ríberas Pampliega.
- Entrenamientos funcionales todos los martes y jueves a mediodía.
- Estudios de composición corporal realizados periódicamente.
- Realizados Webinars para la difusión de los hábitos saludables en aspectos como alimentación, mejora de la fuerza, aprender a respirar mejor, etc.
- Taller de Prevención del Cáncer de Mama.



Buenos días,

Desde el departamento de **People** seguimos apostando por el programa Be-Healthy para fomentar la actividad física y el deporte en la empresa por eso queremos compartir con vosotros las actividades que se van a llevar a cabo de **Enero a Junio 2024**.

No lo pienses y apúntate.



Diversidad

405-1

En GRI nos comprometemos a fomentar un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todos nuestros empleados. Creemos firmemente en la importancia de la diversidad. Valoramos la diversidad en todas sus formas, incluyendo, pero no limitado a, la raza, el género, la edad, la orientación sexual, la religión, la discapacidad y el origen étnico. La diversidad en la plantilla es importante para innovar, para lograr grandes cambios y continuar ofreciendo nuevas oportunidades de negocio.

En GRI Renewable Industries el 84 % de la plantilla 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 54 empleados (87% hombres y 13% mujeres) distribuidos entre Brasil, España, EEUU, Sudáfrica y Turquía.

En oficinas corporativas, mantenemos una colaboración fluida y desarrollamos iniciativas con los Centros Especiales de Empleo, como la compra de fruta fresca, compra de canastillas de bebe para nacimientos de hijos de empleados, el alquiler de salas para distintos eventos, etc. Esto nos permite integrar a personas con capacidades diferentes y/o en riesgo de exclusión social. Entre otros, apoyamos a la Fundación Juan XXIII Roncalli con dinámicas de equipo en las instalaciones de la Fundación; proyectos de generación de ideas de negocio para crear unos nuevos productos y servicios; y en acciones de voluntariado. En el año 2024 acudimos una jornada al Parque Warner Familias de GRI con un grupo de jóvenes de la Fundación.



Igualdad

Cada mes se han realizado diferentes actividades para seguir avanzando en el objetivo del programa Women of Steel:

- Enero: para garantizar el correcto disfrute de la flexibilidad horaria se lanzó una directriz que fomenta la realización de reuniones en las horas troncales de la jornada, las cuales, en función del tipo de jornada, son:
 - Jornada normal de 9:30 a 16:00
 - Jornada de Viernes/Víspera de Festivos/Navidad de 9:30 a 13:30
 - Jornada Intensiva de verano de 9:30 a 14:30
- Febrero: comenzó el itinerario formativo sobre diversidad, liderazgo femenino e igualdad. Se lanzó el módulo formativo "Gestioná la Diversidad en tu entorno de trabajo".
- Marzo: con motivo del día Internacional de la mujer, durante la semana del 8 de marzo se presentó "Mujeres que inspiran" para poner en valor el trabajo, esfuerzo y trayectoria profesional de 4 mujeres del grupo para impulsar el liderazgo femenino. Adicionalmente, cada centro realizó una actividad diferente por el Día Internacional de la Mujer.
- Abril: la empresa se presentó a la Carrera de la mujer en Madrid. Y los días 10, 17 y 24 una de las entrenadoras de la empresa Soulfit Trainers llevó a cabo 3 sesiones de entrenamientos para Women of Steel.
- Mayo: se lanzó el programa medicina preventiva para la mujer.
- Junio: se lanzó el segundo módulo formativo sobre diversidad, liderazgo femenino e igualdad. "Lidera la Diversidad con éxito".

GRI

CULTURA ASG

Ambiental

SOCIAL

Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Comunidad

Gobierno

Anexos

- Julio: se llevó a cabo un Summer Camp para promover las carreras STEM a las hijas e hijos de los empleados ya que la empresa aboga por la importancia de promocionar las carreras STEM y que la presencia femenina cada vez tenga más peso dentro de este tipo de carreras.
- Septiembre: se lanzó el tercer módulo formativo sobre diversidad, liderazgo e igualdad. "Fomenta la igualdad de género en tu entorno".
- Octubre: Día mundial contra el Cáncer de mama. Se organizó un webinar sobre cómo prevenir el cáncer de mama.
- Noviembre: se lanzó el cuarto módulo formativo sobre diversidad, liderazgo femenino e igualdad. "Liderazgo Femenino Sostenible".

Además, se busca seguir proponiendo iniciativas que ayuden a incrementar el número de mujeres en la compañía.

En Argentina en 2024 se ha duplicado la plantilla de mujeres incorporándolas en distintas áreas de la planta, especialmente en MOD, como así también en funciones técnicas como calidad, producción y logística, pasando de 14 mujeres en 2023 a 31 en 2024. Por otra parte, a través de la Escuela de Soldadura se ha promovido la capacitación de mujeres, consiguiéndose el incremento de un 450% de participación femenina al pasar de 2 a 9 y llegando a 13 en el curso actual. Es de destacar que el 90% de las mujeres capacitadas fueron ingresadas como personal propio, siendo en la mayoría de casos el primer trabajo registrado. Finalmente, la planta de Argentina fue reconocida por PARES (iniciativa Público Privada para la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo) como una empresa donde las mujeres pueden desarrollarse en un ambiente diverso y equitativo.

Por su parte Sudáfrica ha contratado 2 mujeres: una en soldadura por arco sumergido y una en almacén.



Compromiso y bienestar del empleado

En GRI trabajamos para crear un ambiente laboral saludable y mejorar la calidad de vida de los empleados en la compañía con medidas como mejorar la flexibilidad de horarios y fechas para vacaciones, jornadas intensivas, mejoras en instalaciones y nuevas opciones para actividades deportivas.

9.1 Clima laboral

Para mejorar el desarrollo, desempeño y la vida de los profesionales de GRI es imprescindible conocer su opinión sobre diferentes factores que analizados de forma conjunta permiten obtener una valoración sobre su nivel de satisfacción, para ello realizamos con carácter bianual la encuesta de "Clima Laboral".

Dando un paso más en nuestra apuesta por mejorar la experiencia de las personas a lo largo de su vida en GRI Renewable Industries, en 2024 pusimos en marcha una nueva edición de la Encuesta de Clima Global- Employee Experience.

Basada en el Modelo People Employee Journey, la encuesta se ha orientado al análisis de diferentes momentos que viven las personas en la compañía: desde sus primeros días hasta su desvinculación, poniendo el foco en los hechos y percepciones ligados a los mismos.

Una vez finalizada la Encuesta de Clima Global- Employee Experience, podemos destacar los siguientes datos:

- La participación fue de un 73% sobre el total de la plantilla de la compañía.
- El número total de respuestas obtenidas fue de 2.661.
- El nivel de cumplimiento de la experiencia alcanzó el 77%, observando que más de la mitad de los momentos analizados superaron el 80%.

A lo largo del año 2025, se trabajará en el diseño y puesta en marcha de Planes de Acción, orientados a mejorar la experiencia de los empleados no sólo a nivel global, sino también prestando atención a la realidad de cada una de las Plantas del Grupo.



GRI

CULTURA ASG

Ambiental
SOCIAL

Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Comunidad

Gobierno
Anexos

8.2 Iniciativas para los empleados y sus familias

Para contribuir a mejorar el clima laboral y el orgullo de pertenencia, en GRI se promueven distintas actividades e iniciativas para los empleados y sus familias.

- **HQ Madrid: "Día Sin Cole".** En el mes de junio tuvo lugar la VII Edición del Día sin Cole. Durante este día los niños pasan un día en nuestras oficinas con propuestas para divertirse, conocer el lugar donde trabajan sus padres/madres, y aprender lo que hacen en su día a día. En esta ocasión, se celebraron las "II Mini Olimpiadas" en el complejo polideportivo Francisco Riberas Pampliega, donde realizaron diferentes actividades deportivas, para posteriormente celebrar la tradicional entrega de medallas.
- **HQ Madrid: "Yo hablo código".** GRI Renewable Industries junto con Gonvarri Industries, celebraron la II edición de la iniciativa 'Yo hablo código' dirigida a hijos e hijas de empleados de 7 a 12 años. La iniciativa consistía en dos semanas intensivas en la que los estudiantes han estado en contacto con la programación, el lenguaje del futuro. Gracias a este tipo de actividad, los niños desarrollan el pensamiento computacional, lo que fomenta el desarrollo de habilidades como resolución de problemas complejos, pensamiento crítico, lógica, creatividad... Durante estos días también se han celebrado diferentes acciones deportivas y de equipo en el complejo polideportivo Francisco Riberas Pampliega con el objeto de fomentar una vida activa y saludable.

- **GRI Brasil**, como ya se ha comentado, en 2024 se celebró la SIPATMA consiguiendo recaudar 1,52 toneladas de alimentos y más de 30 donaciones de sangre beneficiando a muchas instituciones y familias que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

- **GRI Sudáfrica**, celebró el "Día Internacional de Nelson Mandela", honrando la memoria de esta importante personalidad en el día de su cumpleaños, bajo el lema "El legado pervive a través de ti". Además, los empleados a través de donaciones contribuyeron a la compra de comida y artículos de básica necesidad para personas en riesgo de exclusión social.

Cada mes se publican notas en el tablón de noticias celebrando el aniversario anual de los trabajadores. Además, en 2024 se ha celebrado el primer grupo que ha cumplido 10 años en la empresa, coincidiendo con el décimo aniversario de la instalación. Como consecuencia se ha introducido una nueva tradición en la que cada empleado firmará un tablón conmemorativo y recibirá una chaqueta especial con el logo del décimo aniversario, así como una placa de cristal con el nombre y año grabados.

Asimismo, cuando existan tareas que requieran que los trabajadores realicen horas extra, estos podrán realizarlas pudiendo acumular a cambio días de descanso, lo que significa que pueden tener más días libres (dicha medida debe ser motivada y aprobada por el Director del área de People).

- **GRI Sudáfrica** sigue apoyando a la comunidad local a través del programa de Desarrollo Socioeconómico (SED). Su objetivo es prestar apoyo a la Comunidad Local en tres esferas sociales: educación, deporte y apoyo social. En diciembre, en el marco del programa de Desarrollo Socioeconómico, donan alimentos no perecederos y. Estas donaciones llegaron justo a tiempo para Navidad.



Proceso de Desvinculación

404-2

Para GRI, es esencial proporcionar al empleado en proceso de salida un trato marcado por el máximo respeto y profesionalismo, así como garantizar una transición ordenada. Cuando se produce una baja voluntaria se realiza una entrevista de salida con la finalidad de conocer qué puede hacer la empresa para mejorar. Además, se ofrece un servicio de Outplacement, como servicio de formación para empleados que son desvinculados de la compañía. Tiene como objetivo prestar apoyo a este colectivo para su reinserción laboral en el mercado e incluye distintos servicios.

*El nº de horas trabajadas en 2024 ha sido de: 6.641.491 horas en personal propio y 405.057 horas en personal ajeno.

GRI

CULTURA ASG

**Ambiental****SOCIAL**

Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Comunidad

**Gobierno****Anexos**

Salud y seguridad

Modelo de gestión

3-3, 403-1, 404-3 Y 403-8

Para GRI Renewable Industries la Seguridad y Salud de los 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 y establecer una cultura preventiva basada en la colaboración, el trabajo en equipo, el fuerte compromiso y la participación de 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 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.

Trabajamos bajo el paraguas del Sistema de Gestión Integrado (IMIS) basado en el estándar internacional ISO 45001.

El 85% de las plantas ya están certificadas en materia de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

Considerando el alcance de las certificaciones, el 92% 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.

Las responsabilidades y funciones están integradas en la estructura organizativa, siendo la Alta Dirección de las plantas los máximos responsables del cumplimiento de los estándares, la mejora en las condiciones de trabajo, las normas y 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 cuidado de la salud, adaptados a los diferentes países en los que operamos. La vigilancia y control del estado de salud de los trabajadores está externalizada, aunque en varias plantas se tiene servicio médico propio presente apoyado por centros autorizados según la legislación local.

Conforme está establecido en el IPRL (Índice de Prevención de Riesgos Laborales), se debe disponer de protocolos médicos actualizados y, anualmente, llevar a cabo exámenes médicos de salud acordes a lo especificado en los protocolos. Asimismo, en algunos países disponen de un seguro médico privado (beneficio social) y desarrollan diversas iniciativas para concienciar en el cuidado de la salud (403-3).

Además, GRI Renewable Industries dispone de una política de protección de datos e información aplicable a todo el grupo. Esta política recoge el tratamiento a aplicar según su clasificación previa y define los controles para que su gestión se realice con seguridad necesaria y evite que esta información se difunda a personas no autorizadas. Respecto a la información médica, tanto las revisiones como la asistencia a los servicios de salud, es gestionada directamente por estos servicios, no siendo nunca comunicada a la empresa, por lo que no puede ser ni utilizada, ni difundida para otros fines.

GRI

CULTURA ASG

Ambiental

SOCIAL

Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Comunidad

Gobierno

Anexos

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 implantado por GRI Renewable Industries desde 2016 y una herramienta que permite evaluar el desempeño en materia de Seguridad y Salud de todas las 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.

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.

FIHI Forging alcanza los 200 días sin accidentes laborales con baja

La política de prevención, las inversiones y la mejora en la cultura preventiva han sido clave para conseguir este logro. Así nuestra prioridad es la seguridad y la salud, pero esto no se refleja en resultados sin el esfuerzo y compromiso de todos los trabajadores para reducir la siniestralidad laboral.

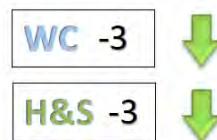
Desde hace unos años se viene trabajando en la mejora continua en prevención de riesgos laborales. Esto se refleja en el avance en la puntuación del IPRL. Pero no es suficiente, debemos seguir trabajando y mejorando.

Up to date corporate audits 2024

Improvement (-) / Worsening (+) comparing Corporate Audits on 2023 and 2024

	Working conditions		Health & Safety Management			
	Corp Audit 2023	Corp Audit 2024	variation	Corp Audit 2023	Corp Audit 2024	variation
GRI Flanges Brazil	35	30	▲ -5	31	33	▼ 2
GRI Towers Galicia	34	31	▲ -3	32	31	▲ -1
GRI Flanges Iraeta	49	36	▲ -13	69	33	▲ -36
GRI Towers Sevilla	33	46	▼ 13	28	33	▼ 5
GRI Towers Brazil	44	34	▲ -10	31	41	▼ 10
GRI Towers India	58	58	▲ 0	52	52	▲ 0
GRI Towers South Africa	41	42	▼ 1	52	40	▲ -12
GRI Towers Argentina	56	58	▼ 2	61	60	▲ -1
GRI Towers Turkey I*	-	53	-	-	44	-
GRI Towers Turkey II**	-	52	-	-	48	-
GRI Towers India II	68	58	▲ -10	80	82	▼ 2
GRI Towers Texas*	-	62	-	-	59	-

Global average IPRL variation:



Actualmente hay 3 centros productivos con catalogación de "desempeño excelente" en materia de Seguridad y Salud.

GRI Brasil celebra 2 años sin accidentes en la línea de corte y biselado

Durante los días 9 y 12 de agosto se llevó a cabo la celebración de dos años sin accidentes en la línea de corte y biselado de GRI Brasil.

Se trata de un hito muy importante para la compañía y que aporta mucha alegría y entusiasmo a los empleados de GRI Brasil.

Agradecemos a todos los empleados de la línea de producción por su dedicación y compromiso.

Indicadores de seguimiento 403-2 & 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 a trabajadores propios y a 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 en el ejercicio 2024:

Accidentes 2024	con baja		sin baja	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Personal propio	123	4	122	8
Personal ajeno	6	0	9	2
Total	129	4	131	10

Accidentes 2023	con baja		sin baja	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Personal propio	95	6	98	7
Personal ajeno	10	1	15	1
Total	105	7	113	8

Accidentes con baja

Durante el ejercicio de 2024, se observa que el número de accidentes con baja médica ha aumentado en comparación con los índices obtenidos el año anterior 2023. El índice de frecuencia (Frequency Rate) muestra la relación entre el número de bajas, dividido por las horas de presencia efectiva, el resultado se expresa por cada millón de horas trabajadas.

Aunque existen plantas que han mejorado este índice, el resultado agregado de todas las plantas en 2024 ha sido de 19, frente al valor de 10 en 2023.

Tasa accidentes CON BAJA 2024	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
GRI España	48	31	47	0
GRI Brasil	3	0	0	0
GRI Turquía	32	0	0	0
GRI India	1	0	0	0
GRI Sudáfrica	15	0	0	0
GRI USA	6	0	0	0
GRI China	0	0	0	0
GRI Argentina	13	0	0	0
	20	8	17	0

Tasa accidentes CON BAJA 2023	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
GRI España	47	26	53	65
GRI Brasil	4	8	3	0
GRI Turquía	12	0	0	0
GRI India	4	0	1	0
GRI Sudáfrica	27	0	0	0
GRI USA	5	0	0	0
GRI China	0	0	0	0
GRI Argentina	35	0	25	0
	11	5	5	24

índice frecuencia: Accidentes con baja / horas de presencia efectiva por 1000.000.

Accidentes sin baja

Los indicadores globales de accidentes sin baja han experimentado un incremento con respecto al año anterior, pasando de un índice de 10 en 2023 a 20 en 2024.

Accidentes sin baja 2024:

Tasa accidentes SIN BAJA 2024	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
GRI España	50	61	63	176
GRI Brasil	1	0	0	0
GRI Turquía	27	0	0	0
GRI India	0	0	0	0
GRI Sudáfrica	19	0	0	0
GRI EEUU	8	0	0	0
GRI China	0	0	0	0
GRI Argentina	13	0	11	0
	20	16	26	37

Tasa accidentes SIN BAJA 2023	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
GRI España	50	31	124	65
GRI Brasil	1	0	0	0
GRI Turquía	8	0	0	0
GRI India	1	0	1	0
GRI Sudáfrica	45	0	0	0
GRI EEUU	26	59	0	0
GRI China	0	0	0	0
GRI Argentina	18	0	0	0
	11	6	8	24

índice frecuencia: Accidentes sin baja / horas de presencia efectiva por 1000.000.

Además de los accidentes, GRI Renewable Industries investiga todos los incidentes para conocer la causa raíz y planificar acciones correctivas que se elimine la recurrencia y prevenan futuros accidentes.

GRI

CULTURA ASG

Ambiental
SOCIAL

Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Comunidad

Gobierno
Anexos

Análisis de riesgos y enfermedades profesionales 403-2, 403-4 & 403-10

Cada fábrica del grupo evalúa riesgos que se revisa periódicamente, a nivel de planta y 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.

Además, se trabaja en los estudios ergonómicos específicos, para mejorar las condiciones de trabajo de los profesionales. No hay trabajadores con exposición al riesgo alto, ya que disponen de los EPIs y controles adecuados para su minimización.

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

Durante el 2024 se identificaron 8 casos de enfermedad profesional en personal propio (1 en España y 7 en Brasil, 7 hombres y 1 mujer), además de 3 puestos de alto riesgo de enfermedad en GRI Brasil.

Durante el 2023 se identificaron 8 casos de enfermedad profesional en personal propio (1 en España y 7 en Brasil, 7 hombres y 1 mujer), además de 12 puestos de alto riesgo de enfermedad en GRI Brasil.

La tasa global* por género en 2024 fue de 0,14 hombres y 0,0 en mujeres en España; y de 1,24 en hombres y 1,55 en mujeres en Brasil. En el resto de los países, la tasa ha sido 0,0 para ambos géneros (403-10).

La tasa global* por género en 2023 fue de 0,17 hombres y 0,0 en mujeres en España; y de 1,18 en hombres y 1,56 en mujeres en Brasil (fórmula: nº enfermedades/nº horas trabajadas personal propio*200.000). En el resto de los países, la tasa ha sido 0,0 para ambos géneros (403-10).

(*) Fórmula: nº enfermedades/nº horas trabajadas personal propio * 200.000

Días perdidos por accidentes y otras causas

Durante el ejercicio de 2024, se observa que el Índice de Gravedad (Severity Rate) ha sido del 0,31, lo que representa un incremento en comparación con el ejercicio anterior (0,26). Este valor es la relación de la cantidad de jornadas laborables perdidas entre el número de accidentes y expresado para cada mil horas trabajadas.

DÍAS PERDIDOS POR ACCIDENTE 2024		
Personal propio		
	Hombre	Mujer
GRI España	1,07	0,29
GRI Brasil	0,06	0,00
GRI Turquía	0,19	0,00
GRI India	0,02	0,00
GRI Sudáfrica	0,15	0,00
GRI USA	0,09	0,00
GRI China	0,00	0,00
GRI Argentina	0,09	0,00
	0,33	0,08

DÍAS PERDIDOS POR ACCIDENTE 2023		
Personal propio		
	Hombre	Mujer
GRI España	1,41	0,38
GRI Brasil	0,03	0,03
GRI Turquía	0,35	0,00
GRI India	0,13	0,00
GRI Sudáfrica	0,07	0,00
GRI USA	0,02	0,00
GRI China	0,00	0,00
GRI Argentina	1,10	0,00
	0,28	0,06

Índice de gravedad: nº días perdidos por accidente / horas de presencia efectiva por 1000.

DÍAS PERDIDOS POR OTRAS CAUSAS 2024		
Personal propio		
	Hombre	Mujer
GRI España	11,57	11,08
GRI Brasil	9,94	5,31
GRI Turquía	0,00	0,00
GRI India	0,00	0,00
GRI Sudáfrica	2,20	2,88
GRI USA	0,00	0,00
GRI China	0,00	0,00
GRI Argentina	1,24	0,24
	4,59	5,05

DÍAS PERDIDOS POR OTRAS CAUSAS 2023		
Personal propio		
	Hombre	Mujer
GRI España	11,50	10,54
GRI Brasil	10,52	4,47
GRI Turquía	0,00	0,00
GRI India	0,00	0,00
GRI Sudáfrica	16,99	16,72
GRI USA	0,00	0,00
GRI China	0,00	0,00
GRI Argentina	1,37	0,00
	3,18	2,64

*Nº días perdidos por otras causas / horas trabajadas por 1000

GRI

CULTURA ASG


Ambiental

SOCIAL

Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Comunidad


Gobierno
Anexos

Los estudios estadísticos de los accidentes reportados por las fábricas durante el 2024 permiten disponer de un perfil de accidente tipo en la compañía, siendo los accidentes de molestias por partículas en los ojos, torceduras y cortes los que configuran la mayor parte de los accidentes (403-9).

Respecto a los accidentes con lesiones de carácter grave, el indicador global refleja un aumento, pasando de 0,33 en 2023 a 0,57 en 2024. Los accidentes se han producido en Sudáfrica, USA e India.

Afortunadamente, no hemos tenido que lamentar ningún accidente fatal, ni fallecimientos producto de una enfermedad laboral.

DATOS 2024			
	Personal Propio	Personal Ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre
GRI Sudáfrica	3,10	0,00	0,00
GRI USA	1,58	0,00	0,00
GRI India	0,91	0,00	0,00
Tasa países afectados	0,83	0,00	0,00

DATOS 2023			
	Personal Propio	Personal Ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre
GRI Sudáfrica	0,85	0,00	0,00
GRI USA	2,22	0,00	0,00
GRI India	0,93	0,00	0,00

Tasa: N° lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias/
N° horas trabajadas x 1.000.000

Comunicación 403-4

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.

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 trabajadores sobre cuestiones específicas de Seguridad y Salud.

Como en años anteriores 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, refuerzo de 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. La representación de los empleados en los comités de seguridad y salud es del 100% (133 en total):

Nº representantes comités H&S 2024

	Representantes	2023	2024
GRI España	15	21	
GRI Brasil	34	34	
GRI Turquía	12	26	
GRI India	43	43	
GRI Sudáfrica	8	8	
GRI USA	17	23	
GRI China	0	90	
GRI Argentina	4	4	
		133	249

Comités H&S

Durante el 2024 se continuó con los Comités H&S dirigidos por la Dirección Corporativa de Health & Safety, y contando siempre con la asistencia de la alta dirección y participación de gerentes y responsables de H&S de todas las plantas del grupo. Estas reuniones se llevaron a cabo trimestralmente y en cada una se trataban temas interesantes como: la importancia de identificar y comunicar Near Misses, resultados de IPRL, etc.

Health & Safety

Con la idea y objeto de concienciar y que no se repitan más accidentes críticos, Desde el departamento de Health & Safety Corporativo, se enviaron comunicados de accidentes críticos que ocurrieron en las plantas de GRI.

Buzón global de sugerencias

Este año también se ha seguido gestionando el buzón global de sugerencias, dudas e incidencias en todas sus sedes y fábricas, adaptado a todos los idiomas de la compañía. Este buzón es totalmente confidencial, transparente y se mantendrá el anonimato de aquellos que envíen alguna comunicación. El objetivo de este proyecto es impulsar la comunicación y actuar en caso necesario.

Día Mundial para la Seguridad y Salud en el Trabajo

GRI Renewable Industries celebra el "Día Mundial para la Seguridad y Salud en el Trabajo" en todas sus fábricas, ya que la seguridad y salud de sus empleados y de todas las personas que se encuentran en sus oficinas y fábricas es una prioridad.

Desde la Dirección Corporativa de Health & Safety y con la participación de todas las plantas se llevó a cabo una campaña de concienciación sobre la importancia del uso de EPIs. La idea era que cada planta se grabase un video slogan con el EPI indicado.

GRI

CULTURA ASG

Ambiental

SOCIAL

Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Comunidad

Gobierno

Anexos

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. La formación se basa en las conclusiones de la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo y 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.

En 2024, las horas de formación fueron 21.718, frente a las 34.423 horas alcanzadas en el ejercicio anterior. En personal propio se realizaron 19.964 y 1.754 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.

A continuación, se resume su distribución por país:

	2024	2023
GRI España	51%	31%
GRI Brasil	18%	41%
GRI Turquía	8%	10%
GRI India	6%	4%
GRI Sudáfrica	10%	4%
GRI USA	5%	3%
GRI China	1%	4%
GRI Argentina	1%	3%

Luego se resumen algunos cursos impartidos en las fábricas de Seguridad y Salud.

En GRI Towers Sevilla se llevó a cabo una jornada completa de formación y concienciación sobre la accidentabilidad, conjuntamente entre de la Dirección Corporativa de H&S GRI y el cliente. Durante todo el día fueron asistiendo trabajadores de distintas áreas de la planta a charlas dinámicas donde también hubo tiempo para debatir y ver simulaciones de incidentes por no utilizar efectivamente los EPIs en el puesto de trabajo.

GRI Brasil, como años anteriores, realizó una actividad con todos los empleados de planta sobre corrección postural, dando continuidad al "Plan de Ergonomía". Además, enseñaron ejercicios para mejorar la corrección postural, prevenir la inmovilidad y fomentar de la actividad física.

Además, GRI Brasil realizó el Dialogo Diario de Seguridad (DDS) con todos los empleados de la fábrica, tanto personal administrativo como de áreas productivas, sobre concienciación y prevención de accidentes laborales.

Dando continuidad al plan de Seguridad en el Trabajo establecido en la fábrica, de forma periódica se realizan estas jornadas por el equipo de Seguridad y Salud donde remarcan la importancia de trabajar con seguridad para evitar incidentes y accidentes.

Además de los consejos de prevención de accidentes, se recomendaron sobre corrección postural y ergonomía para mejorar la salud y seguridad del trabajador.

GRI

CULTURA ASG


Ambiental

SOCIAL

 Personas
Seguridad y salud
Clientes
Cadena de suministro
Comunidad


Gobierno
Anexos

Ciencia

Evolución 2024

Para GRI, mantener una relación estratégica con nuestros clientes es clave, y con ello la innovación en nuestros productos y servicios se vuelve un pilar fundamental para nuestras operaciones. Durante el 2024, hemos mantenido nuestra competitividad, enfocándonos en mejorar la eficiencia de nuestras plantas para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

- **GRI Turquía:** se ha logrado uno de nuestros objetivos estratégicos que era generar órdenes de nuestro cliente Vestas, utilizando la capacidad de la nueva fábrica con capacidad hasta 6,4 metros de diámetro. Se ha mantenido la relación estratégica comercial con Nordex manteniendo un buen ritmo de pedidos, cumpliendo con el Acuerdo de Capacidad 2024. Igualmente se está negociando ya un nuevo Acuerdo de Capacidad para 2025.
- **GRI Sudáfrica:** se han mantenido niveles de producción estable a lo largo del 2024 y existe una buena perspectiva de pedidos para el próximo año ya que se ha demostrado que se puede ser competitivo inclusive para proyectos PPAs.
- **GRI USA:** se ha mantenido un buen ritmo de pedidos con cliente GE Vernova, alineados al Acuerdo de Capacidad y con buenas perspectivas también de cara a 2025.

- **GRI Argentina:** se ha logrado establecer una relación con el nuevo cliente chino Goldwind, como aliado estratégico para su entrada en el mercado de Sudamericano, con un pedido de 52 torres + 4 torres adicionales para fabricación en 2024 y parte del 2025. Asimismo, se ha ganado un pedido de 7 torres con Nordex y se mantiene el ritmo de pedidos con Vestas, lo cual ha llevado a la planta a mejorar sus resultados de forma sustancial.

- **GRI Sevilla:** la planta sigue fabricando para los clientes Siemens Gamesa y Vestas mejorando de forma significativa los niveles de calidad. Se han implementado una serie de inversiones para poder incrementar la capacidad en un 30%.

- **GRI India I y II:** Se han logrado dos nuevos clientes Serentica y Hero Future, iniciando una relación comercial con buen ritmo de pedidos para ambas plantas. Se mantiene la cooperación con Envision y Siemens Gamesa en este mercado. Igualmente se está negociando un contrato a largo plazo con un cliente relevante que justificaría la inversión en la tercera planta de GRI en India.

- **GRI Baltic Towers:** se ha mantenido el acuerdo con Vestas para la fabricación de torres offshore en Polonia a partir del 2025 y se avanza con la construcción de la fábrica a buen ritmo, para iniciar operaciones en 2025 en Gdansk.

- Se ha llegado a un acuerdo con un OEM occidental para suministrar 32 torres onshore desde Polonia, subcontratando los servicios de una fábrica local.

2 Satisfacción del Cliente

En 2024, GRI Renewable Industries reafirma su compromiso con la calidad en todas sus operaciones, poniendo la satisfacción del cliente como una de sus prioridades estratégicas, por ello, todas nuestras plantas cuentan con la certificación ISO 9001. La empresa se dedica a monitorear y mejorar continuamente la satisfacción y fidelización de sus clientes mediante una comunicación constante y la recopilación de feedback estructurado.

Las encuestas de cliente continúan siendo herramientas esenciales para evaluar la satisfacción, fortalecer la fidelidad y aumentar la participación en el mercado. La calidad en relación con los clientes se mide a través del Índice de Satisfacción del Cliente, calculado individualmente para cada cliente.

En 2024, GRI Renewable Industries ha obtenido:

Clientes	2024	2023	2022
	Valoración media	Valoración media	Valoración media
Vestas	90%	87%	94%
GE	93%	94%	91%
SGRE	91%	86%	83%
Nordex	93%	97%	90%
JSW	100%	90%	NA
ReNew	89%	93%	90%
Senvion	NA	86%	NA
Envision	94%	95%	NA
Enercom	99%		
ASELSAN	100%		

3 Innovación 3-3

La innovación es clave para integrar la sostenibilidad en la satisfacción de las demandas de nuestros clientes. La compañía cuenta con dos centros dedicados a la innovación: GRI Tower Turquía y el Centro de Innovación y Formación Universitaria Elcano (Sevilla, España). El equipo de I+D+i está compuesto por 30 profesionales con base en España, Turquía e India.

En GRI Renewable Industries, 2024 ha sido un año de avances significativos en innovación, en línea con nuestro compromiso de mejora continua. Hemos logrado beneficios importantes, especialmente en la reducción del consumo de materias primas y recursos naturales, y en la disminución de la generación de residuos, emisiones y vertidos. Nuestro impacto ambiental sigue siendo una prioridad.

En Industria 4.0 GRI participa en varios proyectos financiados por distintas entidades públicas:

- **Proyecto RISS:** Iniciado en 2024 y con duración hasta 2026 con apoyo de la Xunta de Galicia, busca desarrollar una nueva ruta de fabricación de superestructuras eólicas inteligente, segura y sostenible, desarrollado en colaboración entre las empresas gallegas GRI TOWERS GALICIA, DALP INGENIERÍA Y AUTOMATIZACIÓN y TECFILTER. El principal avance del proyecto es alcanzar una transformación industrial completa del sector, orientado a nuevos modelos sostenibles de tratamientos superficial y soldadura, soluciones inteligentes de seguridad industrial con tecnologías emergentes como IA, Visión artificial o Ultrawideband, así como el desarrollo de plataformas digitales que integren las tecnologías habilitadoras de Industria 4.0.

 **Cluergal - Clúster das Enerxías Renovables de Galicia**
7,544 followers
7mo • 

El próximo 10 de julio tenemos una nueva cita en Vigo en la jornada de difusión del Proyecto RISS | Nueva ruta de fabricación de superestructuras eólicas inteligente, segura y sostenible, ¿te unes?

Show translation

PROYECTO RISS

Nueva ruta de fabricación de superestructuras eólicas inteligente, segura y sostenible

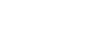


Localización:
Círculo empresarial de Vigo
10 de Julio de 2024
10:00 a 13:00 h.









GRI

CULTURA ASG

Ambiental

SOCIAL

Personas

Seguridad y salud

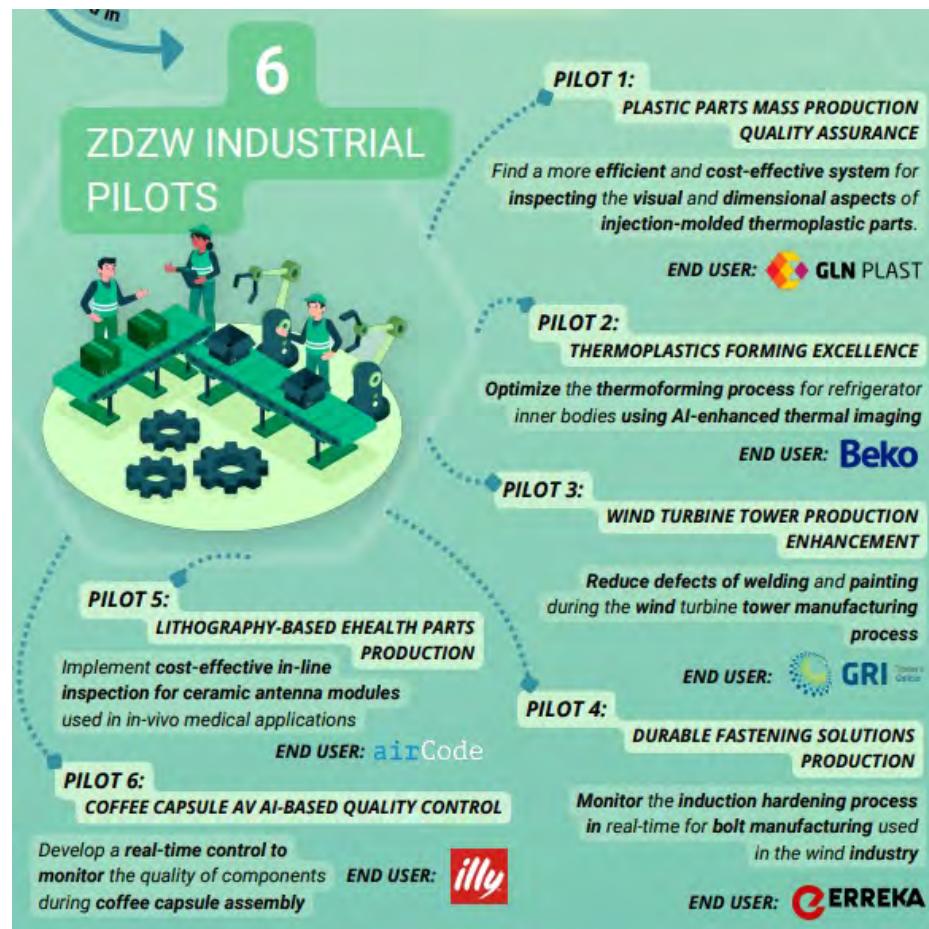
Clientes

Cadena de suministro

Comunidad

Gobierno

Anexos



- **Proyecto ZDZW:** Iniciado en 2022 con apoyo de la Comisión Europea, busca desarrollar servicios de inspección no destructiva digital para una fabricación eficiente y sin residuos. Involucra a 27 socios de 10 países, entre ellos GRI Towers Galicia y GRI Renewable Industries, enfocándose en reducir defectos en soldadura y pintura. Previsto para concluir en 2025, cubre la cadena de valor completa y cuenta con su propio sitio web. <https://www.zdzw-project.eu/> En 2024 se ha trabajado en la implementación de los casos de uso o pilotos para las tecnologías desarrolladas, siendo uno de ellos el Piloto 3 asociado a la fabricación de torres eólicas en GRI Tower Galicia.

- **Proyecto NEXTFLANGE:** FIHI FORGING INDUSTRY en colaboración con Azterlan y Tecnalia dos de los centros más relevantes en sector, busca desarrollar una nueva generación de bridas eólicas offshore. Comenzó en 2022 y se espera su finalización a principios de 2025, financiado por MCIN/AEI y la Unión Europea.

- **Proyecto ADVANCEINT:** Cofinanciado por CDTI Innovación y FEDER, se enfoca en el desarrollo de soluciones avanzadas para componentes estructurales internos de superestructuras eólicas, abordando nuevos materiales, procesos de fabricación y metodologías de diseño. Su finalización está planificada para junio 2025.

- **Proyecto FLOATWIND:** Liderado por GRI Renewable Industries y subvencionado por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, se centra en Investigación de nuevas soluciones de diseño y fabricación de superestructuras para eólica marina flotante basadas en la introducción en el sector de nuevos materiales, tecnologías de soldadura, tratamientos superficiales, inspección inteligente y digitalización no existentes en la actualidad. Es parte del proyecto INNCODIS de NAVANTIA S.A., S.M.E., con un presupuesto superior a los 2,5 millones de euros, y se enfoca en aspectos como tratamientos superficiales y soldadura. Su finalización está planificada para 2025.

Cabe destacar que en 2024 finalizaron con éxito técnico acorde a sus objetivos los siguientes proyectos de I+D:

- **Proyecto NEXTWIND:** Comenzado en 2022 y apoyado por RED.ES, se centra en la investigación de modelos de inteligencia artificial para predecir costes de fabricación de componentes eólicos complejos. Utiliza machine learning y big data para modelar datos masivos. Se ha completado el modelo inteligente de predicción en 2024 aunque su implementación en grupo se hará en 2025 contando con más funcionalidades y otras áreas operativas.

Cadena de suministro

102-9,308-1, 308-2, 414-1 & 414-22

En GRI Renewable Industries, reconocemos a nuestros proveedores como un activo esencial en nuestra cadena de valor. En 2023, hemos reforzado esta visión mediante la implementación del Código de Conducta de Proveedores, que exige a nuestros socios cumplir con estándares elevados en múltiples áreas, incluyendo cumplimiento normativo, salud y seguridad, derechos humanos, sanciones comerciales, lucha contra la corrupción y protección del medio ambiente. Este Código, fundamentado en los Derechos Humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es crucial tanto para la selección de nuevos proveedores como para el mantenimiento y retención de los actuales. Además, se ha establecido un Canal Ético para reportar cualquier incumplimiento.

Nuestra estrategia corporativa en 2024 se ha centrado en desarrollar cadenas de suministro locales, fortaleciendo así la industria en las áreas adyacentes a nuestras plantas. Este enfoque reduce tanto el transporte como los riesgos de aprovisionamiento, y facilita la integración de nuevas tecnologías para mejorar el seguimiento y optimizar la monitorización y control de los procesos. Hemos completado el procedimiento de homologación de proveedores en materia de sostenibilidad y establecido KPI internos para evaluar el porcentaje de proveedores que cumplen con estos requisitos de sostenibilidad en diversas áreas.

Aprovisionamiento

Gran parte de las compras de GRI Renewable Industries están asociadas a cada proyecto, por lo que el aprovisionamiento es el primer eslabón de la cadena. Su función principal es asegurar que los proveedores son formales en tiempo y forma. Por ello, se centra en una correcta planificación por proyecto, incluyendo la entrega en plazo, la monitorización de los costes y el uso de las últimas tecnologías que permitan optimizar la gestión global de la cadena de suministro.

En cada proyecto, se establece una comunicación continua y fluida y se gestionan los riesgos hasta la recepción del material en cada planta. Para cumplir con estos requisitos, se mantienen reuniones periódicas con los proveedores y se comparten plantillas de seguimiento del proyecto, para la facilitar la identificación de potenciales riesgos y minimizarlos para reducir su impacto.

Desde 2023 estamos desarrollando tecnología propia de IT para un seguimiento compartido, transparente y continuo de los proyectos. Además, se ha integrado esta tecnología con la logística para monitorizar conjuntamente el avance y optimizar las rutas de transporte con altas emisiones.

Compras directas

Todas estas compras son estratégicas y, por lo tanto, se gestionan desde el corporativo en Madrid. En GRI Renewable Industries solo colaboramos con proveedores adecuadamente contrastados en el mercado y que aportan un valor diferencial.

En todas las líneas de negocio existe una amplia gama de familias de producto. El acero, por volumen y costes, es la principal materia prima. Las compras se realizan con proveedores tipo fabricantes, traders y distribuidores y, en menor medida, tipo spot, adaptándose a las demandas de los clientes. En 2023 GRI Renewable Industries ha trabajado con un total de 21 proveedores siderúrgicos (chapa, llanta y bloom).

Las relaciones con los proveedores siderúrgicos pueden ser contractuales y en su mayoría son a medio y largo plazo, para asegurar y responder a las necesidades más exigentes de las cadenas de suministro.

Como procesadores siderúrgicos, estamos 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 en ambas partes.

En 2023, cabe destacar:

- Memorandos de Entendimiento (MoU) con siderúrgicas para adaptarnos a los requisitos de sostenibilidad y garantizar opciones para nuestros clientes.
- Desarrollo de una herramienta de elaboración de presupuestos (RFQ) más eficientes con el desarrollo de INARI como herramienta propia de cotización.
- Creación de un Centro de Servicios en India para gestionar de manera integral todas las compras de proyecto a nivel corporativo.
- Desarrollo de cadenas de suministro locales para impulsar la economía local, reducir el transporte y minimizar los riesgos de aprovisionamiento.

Compras indirectas

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

Las compras se realizan en mayoría con proveedores tipo Tier1 y Tier2, mayoristas (integradores para maquinaria), de servicios y fabricantes de otras materias primas.

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

GRI

CULTURA ASG

 **Ambiental** **SOCIAL**

Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Comunidad

 **Gobierno****Anexos**

El número de proveedores es variable, en 2024 se estiman un total de 26 nuevos proveedores indirectos registrados en fullstep a cierre del ejercicio, donde destacan los proveedores de transporte y servicios externos (laboratorios de calibración, probetas de soldadura, etc.). Las relaciones con los proveedores no siderúrgicos son en su mayoría contractuales a medio y largo plazo.

En el ámbito de las compras indirectas cabe destacar los siguientes hitos:

- Hemos realizado workshops con proveedores globales (equipos de movimiento y consumibles de soldadura) para reducir emisiones.
- Nos hemos enfocado en gestionar el crecimiento de la compañía mediante acuerdos estratégicos con nuestros proveedores de inversión.
- Se han llevado a cabo proyectos de auditoría y seguimiento en las plantas para garantizar un modelo de compras transparente, eficaz y sostenible.

Calidad

En GRI Renewable Industries, el seguimiento y evaluación de nuestros proveedores es una tarea que involucra tanto a la corporación como a cada una de nuestras fábricas. El área de "Calidad" asume un papel crucial en este proceso, encargándose de la certificación y auditoría de proveedores, la gestión de reclamaciones y el desarrollo de acciones correctivas y preventivas. Estas acciones son fundamentales para asegurar que tanto los productos como sus proveedores cumplan con las rigurosas expectativas del Grupo.

Para la homologación, es requisito indispensable que el 100% de los proveedores completen un detallado cuestionario de información y evidencias. Este proceso garantiza la selección de los proveedores más destacados en el mercado, cubriendo

aspectos clave como sostenibilidad, derechos humanos, ética, compliance, disponibilidad de certificaciones y datos ambientales, de calidad y de seguridad y salud, entre otros.

Además, según nuestro procedimiento de "Control de proveedores de procesos, productos y servicios", se efectúan auditorías específicas para los proveedores de materias consideradas críticas. Estas auditorías verifican la conformidad con los requisitos solicitados, complementándose con inspecciones de "First Piece Qualification" (FPQ) enfocadas en el producto.

La valoración final de los proveedores integra y pondera todos estos requisitos, estableciendo medidas específicas basadas en los resultados y la clasificación obtenida. Hemos adaptado esta valoración para incluir el progreso de los proveedores en materia de reducción de emisiones, asegurándonos de que estén alineados con nuestro objetivo estratégico de ser "Carbon Neutral".

Para aquellos proveedores con una puntuación inferior, definimos planes de acción y mejora, con seguimientos periódicos, buscando elevarlos a categorías de rendimiento buena o excelente. Como mecanismo de control, realizamos evaluaciones continuas de todos los proveedores homologados con una periodicidad semestral.

En el período 2024, el 90% de los proveedores obtienen una puntuación de A o B en una escala de la A a la E, lo que supone un nivel de riesgo bajo. Los demás proveedores, clasificados como "riesgo medio", son instados a presentar planes de acción para mejorar su categorización a "confiables".

Las auditorías e inspecciones se repiten en casos de incidencias, introducción de nuevos productos, cambios en los procesos, o cualquier otra circunstancia que lo justifique. En 2024, se realizaron 17 auditorías.

En 2024, en el área de SQA (Aseguramiento de la Calidad de los Proveedores), hemos implementado más un canal de comunicación con proveedores para compartir certificados de calidad de materia prima y otros documentos de registro de los materiales suministrados. También incluimos en las comunicaciones de compras y contratos cláusulas de responsabilidad ambiental y social (ESG).

Para mitigar el riesgo en sostenibilidad en nuestra cadena de suministro, en los contratos con proveedores hemos introducido cláusulas relacionadas con el compromiso medioambiental, compromiso social y gobernanza.

Además, para evaluar estos riesgos, dentro de nuestras auditorías a proveedores, se tienen en cuenta criterios ESG para la obtención de una puntuación final.

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.

Los hitos más destacados de 2024 incluyen:

- Nuevos Acuerdos de Compra de Energía (PPA) y proyectos de autoconsumo.
- Memorandos de Entendimiento con proveedores siderúrgicos verdes.
- Nuevos acuerdos con siderúrgicas.

Otros avances realizados incluyen:

- Proyecto de energía solar fotovoltaica en Sudáfrica.
- Nuevos acuerdos con siderúrgicas.

Comunidad

413-1

Contribución local

GRI Renewable Industries enfoca su acción social en mejorar el bienestar de sus empleados mediante la escucha activa de sus necesidades e invierte en las comunidades locales donde opera mediante la mejora de las condiciones de vida, la creación de empleo, el desarrollo de programas de formación y capacitación para trabajadores locales y el apoyo a proyectos comunitarios.

En 2024, la compañía ha promovido 7 proyectos de impacto social positivo a nivel corporativo, con más de 100.000 beneficiarios. La inversión total en estos proyectos ha ascendido a 367.000 euros y se ha contado con la colaboración de 7 contrapartes.

En el perfil de los beneficiarios, los jóvenes y/o estudiantes constituyen aproximadamente el 98% del total, enfatizando el fuerte enfoque en la educación y el desarrollo juvenil. Los niños representan cerca del 0,4%, mientras que los grupos vulnerables conforman aproximadamente el 1,6%. Los proyectos se han distribuido en varias áreas de actuación: salud y bienestar social, educación, cooperación al desarrollo, cohesión social y territorial y emergencias.

Entre los proyectos desarrollados en las comunidades en las que impactamos, destacamos:

Donación maderas

- Escuelas Verdes (Argentina)

Durante 2024, GRI Calviño ha participado a través de la donación de madera en el Programa Nacional Escuelas Verdes dirigido por el Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que fomenta el desarrollo sostenible a través de la Educación y la Gestión Ambiental en las escuelas.

Colaboración ONG World Central Kitchen

- GRI Towers Galicia

GRI Towers Galicia, se sumó al apoyo para los afectados por la DANA en Valencia y Castilla la Mancha, lanzando una campaña de donaciones como apoyo y solidaridad.

Todo lo aportado por los trabajadores fue entregado a la fundación World Central Kitchen, que es una de las entidades sin ánimo de lucro con las que el grupo tiene establecido un convenio de colaboración y cuya misión es encontrar soluciones sostenibles para acabar con la inseguridad alimentaria y la malnutrición gracias a la alimentación sostenible y el enriquecimiento local centrándose en zonas que sufren catástrofes humanitarias.



Voluntariado Corporativo con la Fundación Juan XXIII

Un total de 130 voluntarios se unieron para acompañar a los beneficiarios de la Fundación Juan XXIII durante una jornada lúdica en el Parque de Atracciones Warner de Madrid.

Durante esta jornada, los voluntarios no solo compartieron momentos de diversión y alegría con los beneficiarios, sino que también les brindaron apoyo y compañía, fomentando su autonomía y confianza. Actividades como estas son fundamentales para promover la inclusión y el bienestar de las personas con discapacidad, permitiéndoles disfrutar de experiencias enriquecedoras en un entorno seguro y amigable.

Apoyo a niños con leucemia

- GRI Towers Turquía

GRI Towers Turquía colaboró con la Fundación LÖSEV que apoya a niños con leucemia en el país.

Esta alianza estratégica perseguía dar visibilidad a la labor que realiza la fundación con estos niños y contó con un stand en la fábrica con el objetivo de recaudar fondos para sus proyectos a través de la venta de productos hechos a mano.

La iniciativa fue todo un éxito puesto que logró despertar un gran interés entre el personal que tuvo una participación muy activa en la recaudación de fondos y en futuras acciones de colaboración.

GRI

CULTURA ASG

Ambiental

SOCIAL

Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Comunidad

Gobierno

Anexos

Entidades colaboradoras

En 2024 GRI Renewable Industries colaboró con las siguientes instituciones:



- **LQDVI (desde 2014):** apoyó en 2024 cinco congresos presenciales nacionales en A Coruña, Palma de Mallorca, Bilbao, Barcelona y Madrid.



- **AESLEME (desde 2013):** continuó en 2024 con el proyecto de difusión de seguridad vial de Emotional Driving en escuelas y centros educativos de Madrid.



- **WCK (desde 2013):** contribuyó a su misión en Valencia tras las inundaciones sufridas por la DANA para proporcionar alimentos a los afectados por la catástrofe natural. WCK ha repartido más de 5 millones de comidas en Valencia desde que comenzó su labor tras la DANA.



- **Fundación Juan XXIII Roncalli (desde 2007):** colabora para mejorar la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual y fomentar su integridad social. Durante 2024 se desarrolló una jornada de voluntariado corporativo junto a su club de deporte y tiempo libre.



- **Fundación Real Madrid (desde 2018):** se continuó con el proyecto "educación vial: un gran valor" educando a 800 alumnos en seguridad vial a través de 40 entrenado-



- **Fundación Aladina:** se participó en su iniciativa solidaria "Pañuelo Challenge", cuyo objetivo es mostrar apoyo y homenaje a los niños y adolescentes con cáncer con la participación de más de 3000 empleados y se apoyó a su Fondo de Ayudas Extraordinarias para ayudar a las familias afectadas por la DANA y superar las adversidades ocasionados por la catástrofe natural.



- **Fundación SERES:** se participó en la presentación de la tercera edición del informe #ProyectoRSE y en el LabDerechos Humanos.



Programa de Voluntariado medioambiental "El Bosque GRI"

La compañía impulsa el programa corporativo "El Bosque GRI" con un objetivo de compensación de emisiones de CO2, pero también de sensibilización de sus profesionales y el conjunto de la sociedad sobre la importancia de involucrarse en la lucha contra el cambio climático y la conservación de la biodiversidad. En 2023, el programa de voluntariado medioambiental se desarrolló en Brasil, España, Turquía e India. En 2024 continuamos impulsando este programa para incrementar su cobertura a todas las fábricas del grupo.

GRI

CULTURA ASG

 **Ambiental**

 **Social**

 **GOBIERNO**

Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y
organizaciones

Anexos



Gobierno

Gobierno Corporativo

2-1, 202-2

GRI Renewable Industries S.L se constituyó el 22 de junio de 2008 con la denominación de "Gonvarri Infraestructuras Eólica", denominándose "Gestamp Wind Steel" antes de recibir su nombre actual, GRI Renewable Industries y absorber a Gonvarri Eólica.

La sede principal está ubicada en calle Ombu número 3, en las plantas 2 y 12, 28045, Madrid.

En 2015 se incorporó en el accionariado de la compañía el grupo japonés Mitsui & CO Ltd como socio, con la adquisición del 25% de la Sociedad. En diciembre de 2019 se procedió a la venta del 100% de la sociedad española FIHI Forging Industry, S.L. (nombre comercial: GRI Flanges Iraeta), constituida mediante la segregación de la rama de actividad de Forjas Iraeta Heavy Industry, S.L. el día 26 de julio de 2019 a la sociedad de nacionalidad china Iraeta Energy Equipment CO. Ltd.

Los miembros del Consejo tienen como función, entre otras, la aprobación y compromiso de cumplimiento de las normas de Código Ético y de Conducta. Están permanentemente informados de temas sociales, ambientales y económicos a través de los distintos canales de comunicación.

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

Los Estatutos de la Sociedad recogen el funcionamiento del Consejo de Administración, así como los requisitos y plazos establecidos para convocar la Junta General. No prevén distintos modos de administrar la sociedad por lo que una modificación en el órgano de administración implicaría una modificación de los Estatutos Sociales.

Estructura de Gobernanza y Composición

2-9

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

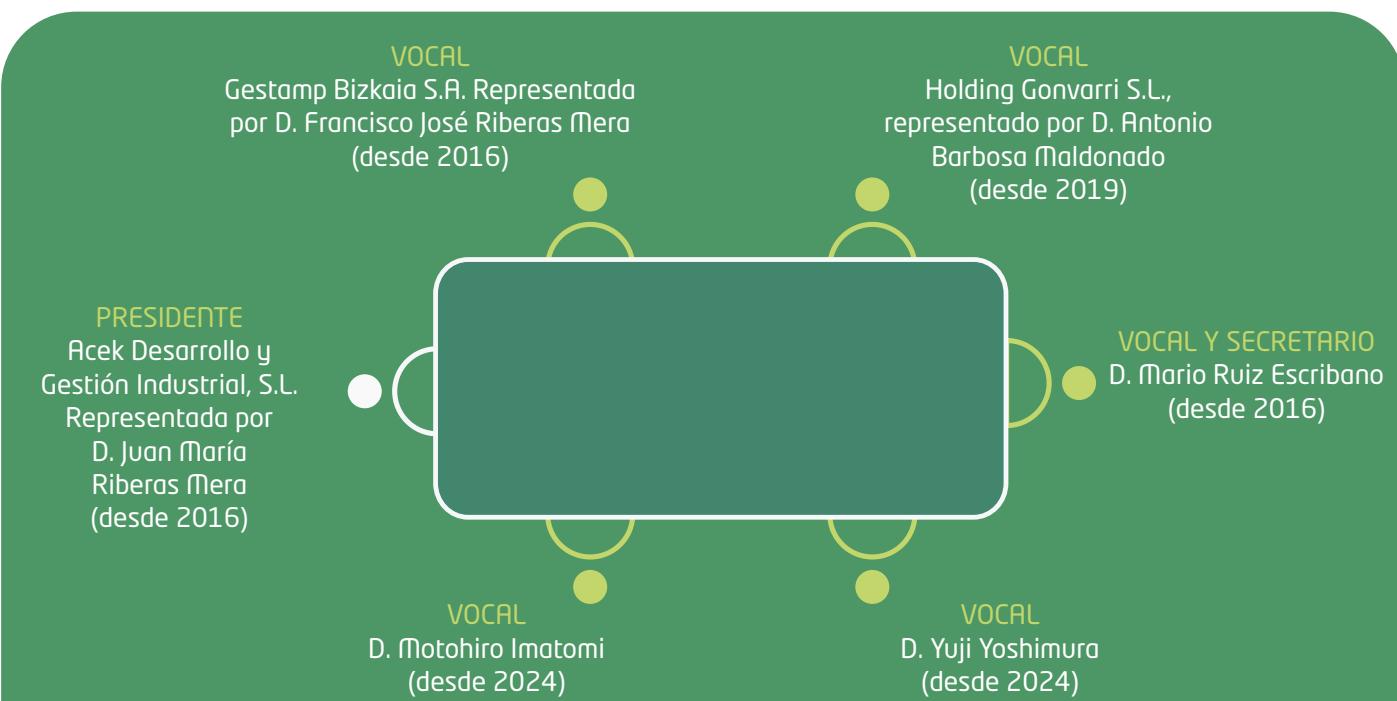
Los miembros del Consejo tienen como función, entre otras, la aprobación y compromiso de cumplimiento de las normas de Código Ético y de Conducta. Están permanentemente informados de temas sociales, ambientales y económicos a través de los distintos canales de comunicación.

Los órganos rectores de la Sociedad son la Junta General de

Socios y un Consejo de Administración, máximo órgano de gobierno, supervisión, decisión y control de la Sociedad.

Los Estatutos de la Sociedad recogen el funcionamiento del Consejo de Administración, así como los requisitos y plazos establecidos para convocar la Junta General. No prevén distintos modos de administrar la sociedad por lo que una modificación en el órgano de administración implicaría una modificación de los Estatutos Sociales.

Por ello, a fecha 31 de diciembre de 2024, el Consejo de Administración de la Sociedad está compuesto por 6 miembros:



La sociedad Acek Desarrollo y Gestión Industrial, S.L., representada por D. Juan María Riberas Mera a fecha 15 de septiembre de 2016 ostenta el cargo de Presidente de la Sociedad, teniendo delegadas todas y cada una de las facultades atribuidas al Consejo, salvo las indelegables por la Ley o los Estatutos.

GRI

CULTURA ASG

 **Ambiental** **Social** **GOBIERNO**

Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y
organizaciones**Anexos**

En 2024 se realizaron dos cambios en el Consejo de Administración, ambos relativos a los dos últimos VOCALES mencionados arriba.

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).

El Comité de Dirección se reúne con una periodicidad cuatrimestral, está compuesto por el Presidente, el CEO, los Directores Corporativos y los Gerentes de las fábricas. En estos comités se tratan todos los asuntos relacionados con el plan estratégico, nuevos proyectos, aspectos financieros, sociales y ambientales, y todos los asuntos que se consideren relevantes para el desempeño de la compañía.

En línea con nuestros objetivos en sostenibilidad, en diciembre de 2020 se aprobó el "Plan Estratégico Carbon Neutral 2030/50". Para su seguimiento y medición se definió un gobierno carbono neutral formado por:

- **Comité Carbón Neutral**, formado por: el Director General, el Director de Sostenibilidad, el Director Comercial, el Director de Compras y el Director de Operaciones. En el comité se contará con la participación de los Gerentes de las distintas fábricas.
- **Equipo operativo**, formado por: la directora de QEHS, la gerente de sostenibilidad, el KAM del área de Clientes y la gerente de compras indirectas y los responsables de los proyectos en las distintas fábricas.

Designación y selección del máximo órgano de gobierno

2-10

La Sociedad es una compañía no cotizada cuyos miembros del Consejo de Administración representan al total de los socios y, por lo tanto, no existe imperativo legal de contar con representantes de otros grupos de interés.

El Consejo de Administración representará a la Sociedad en todos los asuntos comprendidos dentro del objeto social y relativos al giro o tráfico de la misma, sin limitación alguna, obligándola con sus actos y contratos, pudiendo ejercitar cuantas facultades no estén expresamente reservadas por la Ley o por los Estatutos, a la Junta General.

El Consejo de Administración en sesión plenaria toma las decisiones pertinentes y delega, en su caso, la ejecución de las mismas. Pueden acordarse apoderamientos específicos o generales en favor de empleados de la compañía o terceros para acometer aspectos puntuales. Es el máximo responsable de los asuntos económicos, ambientales y sociales de la compañía.

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

2-11

El Presidente de GRI Renewable Industries tiene funciones ejecutivas, siendo además Consejero Delegado. Las competencias para el nombramiento de Consejeros corresponde exclusivamente a la Junta General, que representa los intereses de todos los socios.

Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión y en la gestión de los impactos

2-12 & 2-13

La Junta General se celebrará dentro de los seis primeros meses de cada ejercicio a fin de censurar la gestión social, aprobar, en su caso las cuentas del ejercicio anterior y resolver cualquier cuestión sobre el resultado. Quedará válidamente constituida para tratar cualquier asunto, sin necesidad de previa convocatoria, siempre que esté presente o representado la totalidad del capital social y los concurrentes acepten por unanimidad la celebración de la reunión y el Orden del Día de la misma.

Salvo que imperativamente se establezcan otras mayorías, y salvo lo previsto para la adopción de las Decisiones Clave que competan a la Junta General de Socios, los acuerdos sociales se adoptaran por mayoría de los votos válidamente emitidos, siempre que representen al menos un tercio (1/3) de los votos correspondientes a las participaciones sociales en que se divida el capital social. No se computarán los votos en blanco.

Por lo que respecta al Consejo de Administración, se reunirá siempre que lo acuerde su Presidente, bien a iniciativa propia o cuando lo soliciten dos de sus miembros, y se reunirá, al menos, una vez al trimestre y, en todo caso, dentro de los noventa (90) días después de haber finalizado el ejercicio. En 2024, el Consejo de Administración se reunió 8 veces.

La convocatoria se cursará mediante carta, telegrama, fax, o cualquier otro medio escrito o electrónico. La convocatoria se dirigirá personalmente a cada uno de los miembros del Consejo de Administración, en la que figuraran los asuntos a tratar en la reunión junto con aquella información que permita a los consejeros participar en una discusión informada sobre los puntos previstos en el orden del día. En su caso, la convocatoria de la reunión deberá mencionar que a la misma se podrá concurrir, presente o representado, tanto mediante presencia

GRI

CULTURA ASG

 **Ambiental** **Social** **GOBIERNO**

Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y
organizaciones**Anexos**

física como mediante conferencia telefónica, videoconferencia o sistema equivalente, debiendo indicarse y disponerse de los medios técnicos precisos a este fin que, en todo caso, deberán posibilitar la comunicación directa y simultánea entre todos los asistentes.

Salvo que la totalidad de los Consejeros acuerden lo contrario, la convocatoria se notificará con treinta días naturales de antelación a la fecha en que la reunión ha de celebrarse, salvo casos de extrema urgencia, a juicio del Presidente o a petición de cualquier Consejero, que podrá ser con cinco (5) días hábiles de antelación. No se precisará convocatoria cuando estén presentes todos los Consejeros y estos decidieran celebrar sesión.

El Consejo de Administración quedará válidamente constituido cuando concurran a la reunión, al menos, cuatro (4) de sus miembros y siempre que estén presentes o representados, al menos, un consejero de cada socio, pudiendo cada Consejero hacerse representar a través de otro Consejero mediante escrito firmado por el representado y especial para cada sesión. No obstante, si no pudiera constituirse un consejo por falta de quorum de constitución, se podrá convocar nuevamente con solo 7 días hábiles de antelación y con el mismo orden del día quedando en este caso válidamente constituido cuando concurran a la reunión, presentes o representados, la mayoría de sus miembros.

La adopción de los acuerdos por escrito y sin sesión (incluyendo por medios electrónicos escritos) será válida cuando ningún consejero se oponga a este procedimiento.

Presentación de informes de sostenibilidad

2-14

Los miembros del Consejo tienen como función, entre otras, la aprobación y compromiso de cumplimiento de las normas de Código Ético y de Conducta. Están permanentemente informados de temas sociales, ambientales y económicos a través de canales de comunicación como: reuniones periódicas con los directores de las distintas áreas, Memoria de Sostenibilidad y actuaciones e iniciativas de la compañía.

Respecto a la Memoria de Sostenibilidad, esta se coordina a través de la Dirección Corporativa de Comunicación y Sostenibilidad. Cada dos años realiza un estudio de materialidad, donde participa toda la dirección de la compañía, en el que se recogen los aspectos clave para sus grupos de interés y se desarrollan a lo largo de la Memoria. Su función es transversal dentro de la organización, por lo que da cobertura a las distintas sociedades del Grupo. Asimismo, para asegurar la fiabilidad de la información, la Memoria es verificada externamente por un organismo independiente.

Conflictos de interés

2-15

El socio no podrá ejercer el derecho de voto correspondiente a sus participaciones cuando se encuentre en alguno de los casos de conflicto de intereses establecidos en el artículo 190 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (102-25).

GRI Renewable Industries dispone de una Política General de Conflictos de Interés, aplicable a todo el grupo, que complementa lo dispuesto en materia en el Código Ético y de Conducta. El objeto de la presente Política es establecer las bases de los procedimientos de actuación que deberán seguirse en el Grupo en materia de prevención o, en su caso, tratamiento de los conflictos de intereses en los que pudieran encontrarse los administradores, directivos, empleados y colaboradores del Grupo en sus relaciones con éste, así como respecto de los conflictos que puedan plantearse con clientes, proveedores y la sociedad en general, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la normativa societaria y regulatoria y en el sistema de gobierno corporativo de GRI Renewable Industries.

El Grupo tiene el compromiso de dirigir sus negocios de modo que el criterio comercial y la toma de decisiones por parte de sus administradores, consejeros, empleados y directivos no se vean en ningún caso influidos por intereses personales ilícitos de los mismos.

Comunicación

2-16

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

Asimismo, de forma periódica se organizan reuniones en las que participan todos los profesionales corporativos. Estas reuniones son bidireccionales, por un lado, el máximo responsable comunica a todo el personal los aspectos relevantes relacionados con la gestión y situación de la compañía y reciben por parte de los profesionales el feedback sobre estas cuestiones y sobre aquellos aspectos que resulten de interés. Durante las reuniones mantenidas en 2024, se trataron inquietudes críticas relacionadas con el crecimiento de la organización, el Plan Carbon Neutral, el seguimiento de la plantilla y la seguridad y salud. Estos temas fueron comunicados al máximo órgano de gobierno para su consideración y acción.

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

En particular, en 2024 el Consejo de administración de GRI aprobó y actualizó las siguientes Políticas:

- Política de Dialogo Social
- Política de Condiciones de Trabajo
- Fraude y Corrupción
- Cumplimiento
- Derechos Humanos
- Minerales Conflictivos

Finalmente, los procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno se realizan a través de mecanismos de intercambio de información entre el Consejo de administración y los stakeholders.

Conocimientos y evaluación

2-17 & 2-18

No se evalúa el desempeño del Consejo de Administración, ya que parte los miembros a través de sus participaciones son los propietarios de la compañía y representan a la mayoría del capital social.

Los miembros del Consejo de Administración son nombrados por sus propios socios, por lo que no se tienen en consideración otros aspectos relativos a diversidad, minorías, etc., desempeñaron su cargo por tiempo indefinido, sin perjuicio de la facultad de la Junta General de Socios de proceder en cualquier tiempo y momento a su separación y/o cese, de conformidad con lo establecido en la Ley y en los Estatutos.

Los miembros del Consejo de Administración desempeñarán su cargo con la diligencia de un ordenado empresario y de un representante leal y deberán guardar secreto sobre las informaciones de carácter confidencial, aun después de cesar en sus funciones. Dentro de las responsabilidades del Consejo está, entre otras, la aprobación y el compromiso de cumplimiento del Código Ético y de Conducta y la Política de Sostenibilidad. Asimismo, la Sociedad integra sus responsabilidades económicas, sociales y ambientales en las distintas Direcciones, cuyos máximos responsables elevan cualquier decisión a tomar al Consejo de Administración.

En línea con los objetivos en sostenibilidad, en diciembre de 2020 se aprobó el "Plan Estratégico Carbon Neutral 2030/50". Para su seguimiento y medición se aprobó un Comité Carbón Neutral, que realiza un seguimiento mensual para ver el grado de avance en su cumplimiento y definir las medidas necesarias para su consecución. Entre otros, forman parte de este comité el CEO y varios miembros del Comité de dirección.

Políticas y procesos de remuneración

2-19

El cargo de administrador en su condición de tal es gratuito, sin perjuicio del pago de los honorarios o salarios que pudieran acreditarse frente a la Sociedad en razón de la prestación de servicios profesionales o de vinculación laboral, según sea el caso, con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de administrador. Dichos honorarios se someterán al régimen legal que les fuere aplicable.

Adicionalmente, y con independencia de lo señalado anteriormente, cuando la administración y representación de la Sociedad se encomiende a un Consejo de Administración y un miembro del Consejo de Administración sea nombrado consejero delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, será necesario que se celebre un contrato entre este y la Sociedad conforme a lo previsto en la Ley.

En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro. El contrato deberá ser conforme con la política de retribuciones aprobada, en su caso, por la Junta General.

2-20 Y 2-21

Las retribuciones percibidas durante el ejercicio 2024 por los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad Dominante, han ascendido a 1.020 miles de euros (720 miles de euros en 2023).

Durante el ejercicio 2024 al igual que en el ejercicio anterior, no se ha realizado ninguna aportación en concepto de fondos o planes de pensiones a favor los administradores de la Sociedad Dominante. De la misma forma, no se han contraído obligaciones por estos conceptos durante el año

Los Administradores de la Sociedad Dominante no han percibido durante los ejercicios 2024 y 2023 remuneración alguna en concepto de participación en beneficios o primas. Tampoco han recibido acciones ni opciones sobre acciones durante el ejercicio, ni han ejercido opciones ni tienen opciones pendientes de ejercitarse.

Ni en el ejercicio 2024 ni en el anterior existen anticipos o créditos concedidos a los Administradores.

La retribución total pagada en el ejercicio 2024 al personal de Alta Dirección ha sido de 1.726 miles de euros (2.141 miles de euros en 2023), no existiendo aportaciones a planes de pensiones y primas de seguros al igual que en el ejercicio anterior.

A 31 de diciembre de 2024 y 2023 no existe ningún saldo en concepto de préstamos concedidos al personal de alta dirección.

Tampoco se ha dado ningún anticipo ni crédito durante el ejercicio 2023 y 2024.

Fuente: apartado "(c) Compensaciones al personal directivo clave y administradores" del Informe de Auditoría, Cuentas Anuales Consolidadas e Informe de Gestión Consolidado al 31 de diciembre de 2024.

2-25

Respecto a los posibles impactos negativos de la actividad desarrollada por GRI, a través del Código Ético y de Conducta, así como las distintas políticas de ética y cumplimiento, se difunde el mensaje en contra de cualquier tipo de soborno, corrupción, fraude, así como comportamientos hacia los profesionales o colaboradores que incluyan cualquier forma de acoso o discriminación. Asimismo, la Política contra el fraude y la corrupción, la Política Corporativa de Gestión de Riesgos, la Política Corporativa para el intercambio de información con la competencia y la Política de Cumplimiento, entre otras, incluyen las medidas y controles de mitigación y prevención. El canal ético permite comunicar a todos los grupos de interés internos y externos cualquier queja o denuncia en los distintos ámbitos (fraude, acoso, derechos humanos, etc.).

Balance 2024

201-1, 203-1, 203-2

Evolución del Grupo

En 2024 el Grupo GRI Renewable Industries ha concluido un Ejercicio complicado, en el contexto de una gran incertidumbre de los mercados, con incrementos significativos de todos los costes productivos, laborales y de transporte. Todo esto deriva de los conflictos y de las grandes inestabilidades mundiales, que generan grandes problemas logísticos y de suministro de determinados materiales, entre los que está el acero. A pesar de las inestabilidades en el mercado, la implicación, desempeño y eficiencia de nuestros equipos han permitido al Grupo adaptarse en cada momento a la mejor forma posible de actuar ante la incertidumbre constante, GRI Renewable Industries ha logrado un EBITDA de 150 mill. €, que supone un 14% sobre ventas.

En términos de actividad, la compañía ha registrado un descenso de volumen respecto del año anterior de un 15% menos, con 1.721 miles de torres vendidas.

En el capítulo de crecimiento inorgánico, el grupo ha centrado sus esfuerzos en profundizar en la integración de las diferentes inversiones realizadas en el ejercicio anterior, demostrando la solidez de la estrategia de desarrollo y diversificación que tiene el Grupo, en su objetivo de llegar a mercados y productos distintos con sus dos grandes líneas, en las que los principales hitos del ejercicio son:

Hemos seguido invirtiendo para mantener el alto nivel tecnológico de nuestras fábricas onshore, con el objetivo de ofrecer las soluciones más avanzadas del mercado. Continúa la construcción de la nueva fábrica en Gdańsk, en Polonia, dedicada a torres eólicas offshore y con la expectativa de comenzar

operaciones en los próximos meses. Asimismo, continuamos fortaleciendo GRI Towers Sevilla ampliando su capacidad de producción para este tipo de torres. Por último, GRI ha consolidado su participación en Reducel, un líder europeo en la fabricación de componentes para turbinas eólicas, tanto offshore como onshore, ampliando así nuestra presencia en este segmento esencial. Adicionalmente, hemos materializado en marzo de 2025 una nueva apuesta en el mercado de las torres híbridas y de hormigón, con la adquisición de una participación relevante en Windtechnic con el objetivo de diversificar nuestro modelo de negocio.

Estas acciones demuestran la solidez de la estrategia del Grupo, revalidando su papel como un actor principal en la industria de energías renovables en los mercados internacionales.

Resultados financieros

En los últimos años, GRI Renewable Industries no ha dejado de mantener su impulso inversor situándose en un importe cercano a los 1.200 millones de euros desde su constitución. Las principales cifras económicas de la compañía se detallan a continuación:

El Valor Económico Creado (VEC) con un total de 1.068.616 miles de €, con la siguiente distribución:

El Valor Económico Distribuido (VED) con un total de 1.068.334 miles de €, distribuidos de la siguiente forma:

Valor Económico Distribuido (miles de euros)	
	2024
Costes operativos (compra material + servicios auxiliares)	790.570
CAPEX	85.761
Pago proveedores de capital	37.032
Impuestos	27.960
Personal	127.004
Inversiones en la Comunidad	7
> Total VED	1.068.334

Valor Económico Retenido (VER): 283 miles de € (86.477 miles de euros en 2023). El Patrimonio Neto de la compañía es de 567.813 miles de euros (533.049 miles de euros en 2023).

Valor Económico Creado (miles de euros)

2024	
Cifra de negocios	1.038.555
Ingresos financieros	10.415
Otros ingresos	19.646
> Total VEC	1.068.616

Cáñones, impuestos y tasas 201-4

Las localidades donde está presente GRI Renewable Industries percibieron un total de 27.960 miles de euros en concepto de cáñones, impuestos y tasas, los cuales contribuyen en la mejora de calidad de vida y servicios de los habitantes de la zona. A continuación, se muestra su distribución por país:

	Miles
Brasil	3.231
China	10.514
España	10.331
India	868
Turquía	878
EEUU	1.707
Sudáfrica	431
	27.960

GRI Renewable Industries recibió 40.356 miles de euros (23.361 miles de euros en 2023) en concepto de ayudas fiscales por parte de las administraciones públicas, con el siguiente desglose:

	2024	2023
Desgravaciones y créditos fiscales	2.062	4.749
Subvenciones	7.431	15.823
I+D+i	325	63
Beneficios financieros	539	2.726
	40.356	23.361

Respecto al resto de obligaciones contables, las sociedades que conforman el Grupo GRI Renewable Industries están, en su mayoría, obligadas a realizar informes anuales de auditoría sobre sus cuentas anuales individuales debido al volumen total de su activo, a la cifra de negocio y al número medio de empleados. No existen salvedades en dichos informes.

Además, las sociedades del Grupo se encuentran al corriente de sus pagos con la Tesorería General de la Seguridad Social y sus obligaciones tributarias.

Financiación sostenible 412-3

En los últimos años, el número de agentes financieros que incorporan criterios ASG (Ambiental, Social y Gobernanza) en su toma de decisiones está creciendo significativamente. GRI Renewable Industries, además de la línea de financiación cerrada con el ICO para el periodo 2020-2024, en 2022 firmó las siguientes operaciones: otro préstamo sostenible con el ICO, y un factoring sostenible con el BBVA. Indicar que todos los préstamos del ICO están sujetos al cumplimiento de los Principios de Ecuador, además de otra nueva línea de aval. A continuación, se publican los KPIs de seguimiento definidos para estas operaciones.

Línea de financiación ICO 2020-2024

Financiaciones. KPIs Seguimiento					
GRI Renewable Industries a 31/12	2020	2021	2022	2023	2024
Digitalización: % Usuarios que utilicen herramientas DWP	62,07%	67,35%	71,66%	76,58%	81,10%
% energía electrica renovable consumida	3,8%	6%	63%	25%	240%

Préstamo sostenible con el Instituto de Crédito Oficial (ICO), para el periodo 2022-2024

Los objetivos propuestos se relacionan con el rating Ecovadis, considerando la fecha de ajuste de la puntuación más reciente (ejercicio 2024) y el incremento de al menos 1 punto e los siguientes ejercicios, respecto al anterior.

GRI Renewable Industries cumplió la información requerida por Ecovadis para todo el grupo en 2024 obteniendo una puntuación global de 66 frente a la puntuación de 57 obtenida el año anterior.

ECOVADIS 2024				
Puntuación Global	Medioambiente	Prácticas laborales y derechos humanos	Ética	Compras sostenibles
66	70	70	60	60

BBVA

Para valorar su cumplimiento se han establecido indicadores basados en el número de torres y bridgas producidas que contribuyan a la generación de energía renovable eólica.

En 2024 se han fabricado 1.721 torres y 411.245 toneladas de bridgas.

GRI

CULTURA ASG

**Ambiental****Social****GOBIERNO**

Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y
organizaciones**Anexos**

Fiscalidad

Enfoque fiscal y de gestión

207-1, 207-2, 207-3, 207-4, 201-4

La creciente preocupación por la gestión realizada de los asuntos fiscales por los grupos empresariales, así como el desarrollo de la normativa por parte de los gobiernos contribuye a desarrollar la tendencia creciente en relación con la transparencia de la información fiscal. En este marco es fundamental gestionar la información fiscal, tanto la obligatoria como la voluntaria, y que la misma se acomode a los parámetros que exigen los diferentes grupos de interés.

El Consejo de Administración, a través de su Presidente, Consejero Delegado, sus Directivos y, en especial a través de área fiscal, impulsa el cumplimiento de las obligaciones y buenas prácticas tributarias a través de su Consejero Delegado, su Consejero Ejecutivo y Equipos de Dirección, es responsable de la aprobación y actualización de la Política de Gestión de Riesgos Fiscales del Grupo GRI y de todas las operaciones relevantes que lo requieran, además es el responsable último ante los accionistas de la existencia, funcionamiento y supervisión del Sistema de Gestión de Riesgos Fiscales del Grupo.

Los principios y directrices en el ámbito fiscal están alineados con la estrategia de desarrollo a largo plazo del Grupo GRI, así como con su misión, visión y valores éticos, conforme a los cuales, todos los profesionales y entidades que forman parte del Grupo tienen el firme propósito de avanzar en la mejora continua de todos sus ámbitos llevando a cabo un desarrollo sostenible.

Asimismo, en el desarrollo de su Estrategia Fiscal, el Grupo ha tenido en cuenta las líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para empresas multinacionales en materia fiscal y en sus recomendaciones en relación con el cumplimiento fiscal cooperativo, así como las mejores prácticas nacionales e internacionales en materia de gobernanza fiscal.

Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos

207-2 & 207-3

La Estrategia Fiscal se aplica a todas las sociedades que conforman el Grupo GRI, participadas mayoritariamente, directa o indirectamente, por su sociedad matriz. En aquellas sociedades del Grupo donde no se disponga de participación mayoritaria, pero exista una influencia significativa de su sociedad matriz, el Grupo GRI promoverá unos principios y directrices, coherentes con los que se establecen en la Estrategia Fiscal y mantendrá los canales de información adecuados para garantizar un adecuado conocimiento de aquéllos.

Asimismo, esta Estrategia aplica a todo el personal del Grupo GRI en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades, y en todos los ámbitos profesionales en los que lo representen, entendiendo por tales a los administradores, directivos, empleados y colaboradores, cualquiera que sea su cargo, responsabilidad o ubicación geográfica.

Por otro lado, esta Estrategia Fiscal comprende todas las obligaciones de naturaleza tributaria a las que se encuentre sometido el Grupo en los distintos países y territorios en los que opera.

En este marco, la Política Fiscal del Grupo GRI tiene por objeto asegurar el cumplimiento de la normativa tributaria aplicable y procurar una adecuada coordinación de la política seguida por las entidades pertenecientes al Grupo, todo ello evitando riesgos e inefficiencias fiscales en la ejecución de las decisiones de negocio.

La Estrategia Fiscal es revisada con una periodicidad anual y, en el caso de que se produzcan modificaciones en la normativa aplicable o circunstancias que motiven su revisión, este documento será actualizado en consonancia, de cara a asegurar que la Estrategia cumple con su propósito. El Consejo de Administración de será el órgano responsable de su aprobación y actualización.

Respecto al control y gestión de riesgos, la Dirección Fiscal Corporativa del Grupo GRI, entre otros, es la responsable de analizar las novedades legislativas, jurisprudenciales y doctrinales en materia tributaria e identificar, analizar y evaluar los riesgos en materia fiscal; monitorizando las posibles contingencias fiscales por país.

Además, participa con el Comité de Cumplimiento y el Departamento de Auditoría Interna y Cumplimiento, entre otros, en la actualización del Mapa de Riesgos en materia fiscal. Las actualizaciones se realizan con una periodicidad anual o cuando haya cambios significativos que así lo requieran.

Los riesgos significativos son reportados directamente a los responsables, para establecer los mecanismos de seguimiento, control y minimización de estos riesgos.

A través de los canales de denuncia habilitados se podrán gestionar las inquietudes o denuncias por parte de los empleados y personal externo. Respecto a las actuaciones ante la potencial existencia de litigios, requerimientos, inspecciones, sanciones, riesgos sobrevenidos, etc. una vez detectados, se inicia el proceso de comunicación y de gestión coordinada del riesgo conforme establece el Código Ético y de Conducta.

GRI

CULTURA ASG

Ambiental

Social

GOBIERNO

Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y
organizaciones

Anexos

Fiscalidad vs Sostenibilidad (ASG)

207-4

La fiscalidad está encaminada a desempeñar un papel destacado en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el marco de la Agenda 2030, potenciando la adopción de acuerdos ambientales, sociales y de gobierno (ASG) en las inversiones. Así lo ha resaltado recientemente el Consejo Económico y Social Europeo, para el que las políticas fiscales son fundamentales para cumplir los ODS, ya que determinan el entorno económico en el que se producen la inversión, el empleo y la innovación, al tiempo que ofrecen al gobierno ingresos para financiar el gasto público.

Por ello GRI dispone de un equipo de expertos fiscales, que, en colaboración con el departamento legal, financiero y de cumplimiento, entre otros, actualizan los planes y políticas del Grupo en línea con los requerimientos actuales y futuros, en los países donde operan.

En la actualidad, el sistema tributario ya contempla algunos instrumentos que pueden facilitar la consecución de los ODS, destacando los relativos a gobierno, cambio climático y eficiencia, innovación y diversidad. A continuación, resumimos algunos ejemplos:

- Alineados con la acción social desarrollada por GRI, destacan los incentivos fiscales a las entidades sin ánimo de lucro y al mecenazgo.
- Alineados con las políticas y mecanismos de lucha contra el fraude, el blanqueo y la corrupción del Grupo GRI, destaca la no deducibilidad en el Impuesto sobre Sociedades (IS) de los gastos derivados de actuaciones contrarias al ordenamiento jurídico (sobornos y otras conductas similares que pudieran fomentar la corrupción).

- Alineados con la Estrategia Fiscal del Grupo, y desde la propia perspectiva de la gobernanza fiscal, destaca el creciente protagonismo del buen gobierno fiscal y del llamado compliance tributario para la gestión de los riesgos fiscales.
- Alineado con las políticas de diversidad e igualdad, destaca la deducción en el Impuesto de Sociedades (IS) por creación de empleo para trabajadores con capacidades diferentes.
- Alineado con su estrategia en innovación y la minimización del impacto ambiental de las actividades de GRI, destacan los incentivos fiscales a las actividades de I+D+i.

Destacamos dos mecanismos fiscales que contribuyen directamente a la consecución del "Plan Carbon Neutral 2030/50" de GRI Renewable Industries:

- En el ámbito de la movilidad sostenible, la normativa vigente de IRPF que recoge medidas orientadas al fomento del uso del transporte público y de los vehículos energéticamente eficientes por parte de los empleados, que permiten diseñar planes retributivos ambientalmente sostenibles.
- Las importantes bonificaciones para el fomento de las energías renovables y los planes de transporte colectivo en el ámbito de los tributos locales (IBI, IAE e ICIO).

Asimismo, se esperan notables avances e iniciativas en materia fiscal, como la posible transformación del sistema tributario para alinearla con los ODS, así como el análisis de un sistema tributario óptimo que favorezca a la internalización de los efectos ambientales de las actividades económicas, con dos claros ejemplos, en los que GRI está claramente posicionado:

- En la lucha frente al cambio climático, tanto en su enfoque negativo (creación de nuevos tributos), como en su enfoque positivo (reducción de tributos y establecimiento de incentivos fiscales). En este ámbito se ofrecen múltiples oportunidades siempre que las medidas adoptadas se encuentren correctamente definidas, integradas en el conjunto del sistema tributario y adecuadamente coordinadas con las políticas ambientales en cada país.
- En economía circular, como palanca clave para alcanzar los ODS, ayudando a preservar y mejorar el capital natural, optimizar el uso de recursos, y fomentar la eficacia del sistema, revelando y eliminando externalidades negativas (fallos de mercado).

GRI Renewable Industries está claramente convencida de la necesidad de disponer de un marco internacional que recoja una fiscalidad ambiental que englobe las necesidades reales que presenta el panorama actual, con impuestos ambientales que supongan un incentivo permanente hacia conductas más respetuosas, disminuyendo la carga fiscal, y que supongan un incentivo a la innovación con nuevas formas de producción, transporte y consumo menos contaminantes, poniendo en práctica el principio de "quien contamina paga".

Unos impuestos medioambientales bien definidos, combinados con un plan de actuación ambicioso pero realista, pueden llegar a lograr un cambio efectivo en el entorno, contribuyendo a la consecución de los ODS.

Modelo de cumplimiento

2-23, 2-24, 2-26, 2-27 Y 3-3

Auditoría interna y cumplimiento

La Sociedad cuenta con una cultura corporativa global que conserva los mismos valores y principios desde su origen, pero que se adapta a las necesidades locales de cada país, a las condiciones actuales del mercado y a las demandas de los grupos de interés. En 2017 se estableció la Dirección de Cumplimiento para coordinar todas las iniciativas en materia de compliance, así como el seguimiento y monitorización de la formación sobre el Código Ético y otras políticas de compliance, a todos los profesionales. Esta Dirección fue formalmente aprobada por el Consejo de Administración.

En 2022 se crea el área de Auditoría Interna con el fin de formalizar de manera integrada los distintos mecanismos y procesos de detección y gestión de riesgos, ya presentes en todos los procesos de negocio del grupo. Los esfuerzos en el área de cumplimiento han estado centrados, principalmente, en la mejora del diseño del programa de cumplimiento, en las actividades de formación y en la función de supervisión y controles relacionados con el programa, como pueden ser los procesos y auditorías internas y el seguimiento regular de la eficacia de los sistemas de control.

Código Ético y Canal Ético

102-16 Y 102-17

El Código es un referente en la toma de decisiones por parte de todos los empleados y colaboradores de GRI Renewable Industries. La nueva versión del Código Ético y de Conducta entró en vigor el 21 de enero de 2020.

Es obligatorio que los empleados, colaboradores, directivos y administradores del Grupo conozcan el contenido íntegro del Código y, en especial los principios y normas de actuación establecidas en el mismo. También es obligatorio que realicen una formación inherente a esta materia y que aprueben un examen sobre los principios y directrices contenidos en el código.

Adicionalmente y junto al Código Ético, se desarrollan diversas normativas internas que detallan y despliegan los valores y principios, en cada una de las áreas de interés. Estas se actualizan y reportan anualmente en las sucesivas memorias de sostenibilidad.

El Comité de Ética, a través de los Canales Éticos, son los garantes de recibir y dar respuesta a cualesquiera de las situaciones indebidas, dudas, consultas o malas prácticas manifestadas y aplicar las medidas legales o disciplinarias adecuadas. Además, anualmente ejecutarán un plan de auditorías para verificar su adecuada difusión y cumplimiento.

El "Canal Ético" está habilitado a todos los empleados, directivos, administradores y colaboradores del GRI Renewable Industries, así como otros grupos de interés externos: clientes, proveedores o la sociedad en general. Esté permite, tanto la resolución de dudas en la aplicación del Código Ético, como la recepción de las incidencias y denuncias relacionadas con presuntas irregularidades que se puedan producir, contrarias a la legislación y al marco de comportamiento establecido.

Además, centraliza todas las denuncias, incidencias y consultas del grupo, que pudieran derivar de la disponibilidad de otros canales acorde a los requisitos legales aplicables en cada país. La gestión Primaria del Canal es ahora realizada por un proveedor Externo, i2 Ethics (www.i2ethics.com), que además es el intermediario entre el usuario del Canal Ético y el Comité de Cumplimiento garantizando así la confidencialidad como uno de los principios de funcionamiento del canal.

El Canal Ético dispone de diversos medios de comunicación accesibles a empleados de todos los niveles y a terceros. A través de dichos medios, será posible realizar cualquier consulta, denunciar o comunicar cualquier incidencia. El canal está habilitado en todos los idiomas en los que trabaja el grupo.

**Teléfono y WhatsApp**
+34 606 558 932**Web**
https://gri.i2-ethics.com**Correo Electrónico**
ethicalcode@gri.com.es**Correo Postal**
Att./ Compliance Committee
C/ Ombú, 3. 2^a planta
28045 Madrid. España

GRI

CULTURA ASG

Ambiental
Social
GOBIERNO

Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

 Asociaciones y
organizaciones

Anexos
Denuncias y litigios en curso

205-2, 205-3, 2-26, 2-27, 2-25, 405-1, 408-1, 409-1 206-1416-2, 418-1, 307-1, 419-1, 417-1 & 417-3, 406-1

El canal ético de GRI Renewable Industries está abierto tanto para el uso interno de los empleados como para cualquier tercero interesado (proveedores, clientes y otros). A través de este se pueden comunicar situaciones irregulares o impropias que vulneren el Código Ético. El Canal Ético está disponible en 18 idiomas diferentes, para que sea accesible por todos los potenciales usuarios alrededor del mundo.

El Comité de Ética es el órgano encargado de promover los valores y conductas de GRI Renewable Industries, dar el seguimiento, la comunicación, la difusión del Código Ético y apoyar en la resolución de dudas ante posibles denuncias o incidentes, a través de los canales de denuncia.

Durante el ejercicio 2024 el Comité de ética recibió 76 denuncias, procedentes de Turquía (45), España (15), Brasil (10), Sudáfrica (3), Argentina (2) y USA (1). Hay 9 denuncias pendientes de resolución.

Denuncias

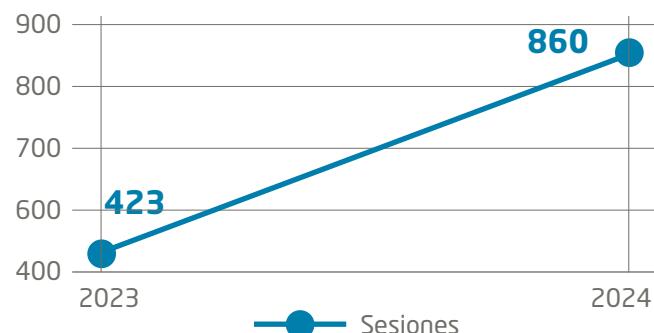
Comportamiento	2024	Pendientes resolución	2023	Pendientes resolución
Aceptación y ofrecimiento de regalos	0	0	0	0
Acoso	22	4	8	1
Comercio ilícito, sanciones comerciales	0	0	0	0
Competencia leal y justa	0	0	0	0
Conflicto de interés	2	1	2	0
Corrupción y soborno	1	0	0	0
Discriminación	40	0	3	1
Esclavitud y empleo forzado	0	0	0	0
Falsedad de datos	0	0	2	1
Fraude	0	0	0	0
Impacto medioambiental	0	0	0	0
Información e imagen del grupo	0	0	0	0
Prevención de blanqueo de capitales	0	0	0	0
Propiedad intelectual e industrial	0	0	0	0
Seguridad y salud	0	0	1	0
Vulneración o revelación de datos de carácter personal	0	0	0	0
Vulneración o revelación de información confidencial	1	0	0	0
Infracciones penales o administrativas graves o muy graves	0	0	0	0
Otras conductas que puedan afectar al interés general	10	3	4	0
	76	9	8	3

Usuarios y Sesiones por Total de usuarios, sesiones y usuarios nuevos

Usuarios
595Sesiones
860Usuarios nuevos
588

Se recibieron visitas de 10 países, aunque la mayoría de los accesos se produjeron desde España (31%), seguida de Estados Unidos (27%), India (17%), Brasil (11%), Irlanda (4%), Sudáfrica (4%), Turquía (3%), Polonia (2%) y Argentina (1%).

Evolución respecto al año anterior Sesiones/año



Orígenes de los accesos por País y Usuarios (limitado a 10 países)



País	usuarios / país
Turquía	258
España	217
EEUU	84
Brazil	79
India	66
Argentina	53
South Africa	40
Ireland	17
China	13
Colombia	8

Respecto a otros procedimientos iniciados contra la sociedad, litigios en curso y sanciones, no hay ninguno significativo que tenga un impacto económico importante en el Grupo, en materia de:

- Actividades sensibles relacionadas con los DDHH, trabajo forzoso e infantil, que supongan un impacto relevante en las distintas operaciones de la compañía (408-1 y 409-1).
- Competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia (206-1).
- Impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios (416-2).
- Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente (418-1).
- Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social, ambiental y económico (307-1 y 419-1).
- Incumplimientos relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios (417-2).
- Incumplimientos relacionados con comunicaciones de marketing (417-3).

En cuanto a la Protección de Datos de Carácter Personal en el Ámbito de la Unión Europea en el año 2023 se han recibido 16 consultas de diversa naturaleza y complejidad siendo resueltas en su totalidad. Este año no se han registrado solicitudes de ejercicio de derechos de interesados. No se registró incidentes de seguridad, que no fueron necesarios reportar a la Agencia de Protección de Datos.

A cierre de ejercicio, no se recibieron reclamaciones o multas significativas relacionadas con aspectos sociales, ambientales, económicos, prácticas laborales y/o derechos humanos, que superen los 100.000€ o que por su naturaleza tengan un impacto especial para la Compañía.

Concienciación y formación

205-2 & 412-2

Con el objetivo de que las políticas y guías sean conocidas por todos los empleados, se ha desarrollado un Plan de Formación, en el que se incluyen las modalidades "online" y presencial. Con la entrada en vigor del nuevo Código Ético y de Conducta (en 2020), se diseñó e implantó el nuevo modelo de formación "online" a través de "GRI Academy" obligatorio para todos los empleados. Su lanzamiento se realizó en marzo 2021 para todas las fábricas y oficinas de Iberia y en 2022 se extendió al resto de países en idioma inglés y español (excepto Brasil). El curso incluye la información relativa a la "Prevención del Acoso", el "Fraude y corrupción", "Conflicto de intereses" y "Guía de ofrecimiento de regalos". Desde su inicio, lo han realizado 523 profesionales. En 2024 finalizaron el curso en español 16 personas con un total de 10 horas. El curso en inglés lo realizaron 8 personas con un total de 5 horas.

Marco de control interno

Desde 2015, GRI Renewable Industries cuenta con un "Marco General de Control Interno" basado en la metodología COSO, que incluye:

- Política y Comité de Control Interno
- Estructura de controles clave a nivel entidad (ELC)
- Estructura de controles clave a nivel proceso

GRI tiene documentados aquellos procesos que considera con riesgo de impacto material en la elaboración de la información financiera. En ellos se describen los controles que permiten responder adecuadamente a los riesgos asociados al logro de los objetivos relacionados con la fiabilidad e integridad de la información financiera de tal forma que permiten prevenir, detectar, mitigar y corregir el riesgo de que se produzcan errores con la antelación necesaria.

La divulgación de los procesos, flujogramas y matrices se realiza a través del portal específico en Leading the Change, permaneciendo disponible para su consulta por cualquier miembro de la organización, constituyendo una herramienta más de trabajo.

Dentro de la función de aseguramiento del Control Interno, los controles clave son puestos a evaluación anualmente. Para ello se consideran los procesos con riesgos afectando la información financiera, valorando su probabilidad e impacto desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo.

Desde 2015 hasta 2022 incluidos, como se puede revisar en los informes de sostenibilidad de ejercicios anteriores, se han realizado evaluaciones de efectividad de los controles tanto para las plantas como para corporativo, combinado dos metodologías, la de testeos independientes, con la de autoevaluaciones. Ambos procedimientos han dado cobertura a los procesos y centros productivos, ayudando a garantizar la razonabilidad y la fiabilidad de la información financiera, el cumplimiento de las normas y la legislación aplicable.

En el ejercicio 2023, se ha decidido enfocar los esfuerzos en convertir al Departamento de Procesos y Control Interno en el Taxonomy Oficial de GRI, y en revisar todo el mapa de procesos de la compañía para asegurar que los procesos principales están correctamente definidos y actualizados. Este trabajo culminó a principios de 2024, emitiendo de forma oficial la Norma Cero de GRI que regula la emisión de Normas para todo GRI.

Durante 2024, tal y como se venía haciendo en ejercicios anteriores, pero con mayor foco e intensidad, se ha previsto una reevaluación general de los procesos, considerando aquellos con mayor impacto en la información financiera, así como el desarrollo de proceso nuevos para completar el marco de control interno. Esta iniciativa, ha sido revisada con un horizonte temporal de completitud 2023-2025, en la que se contempla una revisión completa del marco, de los procesos existentes, la construcción o actualización de estos, los procesos clave, riesgos y controles asociados.

Y una vez se determine que el marco está completado, sólido y totalmente maduro, entonces el Departamento de Procesos y Control Interno retomará las evaluaciones de efectividad de los controles, y volverá a realizar los testeos y autoevaluaciones de toda la compañía, tanto en planta como en corporativo.

GRI

CULTURA ASG

 **Ambiental** **Social** **GOBIERNO**

Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y
organizaciones**Anexos**

Riesgos y oportunidades

205-1

Gestión del riesgo

GRI Renewable Industries se encuentra sometido diversos riesgos inherentes a su actividad derivados de sus operaciones comerciales, financieras, económicas, así como de las obligaciones legales que debe cumplir en los países en los que opera. Para gestionar estos riesgos de toda clase y naturaleza el grupo cuenta con diversos mecanismos y sistemas de detección, valoración y gestión de riesgos dentro de sus propios procesos de negocio y de sus operaciones.

En 2022 se crea la función de Auditoría Interna lo que formaliza de manera integrada los mecanismos y procesos necesarios para detección y gestión de riesgos.

Como parte de las funciones de la Dirección de Auditoría Interna se encuentra la de proporcionar asesoramiento y colaborar con la Dirección del Grupo en la identificación de los riesgos, y de manera coordinada con toda la organización, ayudar al establecimiento de los mecanismos y herramientas necesarias para asegurar una adecuada gestión del riesgo alineada con los objetivos estratégicos del Grupo.

En este sentido, en el periodo 2022-2023 el departamento de Auditoría Interna del Grupo ha comenzado con el diseño e implantación del sistema de "Auditoría Continua" realizado de forma remota, y gestionado a través de distintas herramientas, abarcando el perímetro total de la compañía:

- Skywind – sistema de alertas automáticas definidas y diseñadas para la identificación de eventos de riesgo.
- Cuadros de mando elaborados por proceso con indicadores clave.
- Cuadros de mando elaborados por proceso con indicadores clave.

El objetivo de la Auditoría continua en remoto es la identificación eficiente de incidencias para la detención precoz y mejora de los procesos de negocio. Ponemos el foco en indicadores que muestran una desviación o un incumplimiento de la normativa interna de aplicación. El sistema de Auditoría Continua supone una metodología que parte de la identificación de incidencias, análisis de las causas y emisión de recomendaciones. El propio sistema de monitorización permite realizar un seguimiento continuo del cumplimiento de las recomendaciones emitidas.

Riesgo sobre la información financiera

Las actividades del Grupo, están expuestas a los diferentes factores coyunturales de indefinición que están condicionando el normal desenvolvimiento de los mercados financieros.

Factores tales como el tipo de cambio, el tipo de interés, el precio, la disponibilidad del crédito y la remuneración del activo, se están viendo afectados además de por las circunstancias propias y habituales de los mercados, por circunstancias y decisiones políticas a nivel mundial cuyas consecuencias en cada región y en cada país, no siempre repercuten en el sentido deseado.

La política del Grupo, a través de la Dirección Financiera del Grupo, ante esta situación, se centra en mantener el mayor nivel de liquidez posible, facilitando así las negociaciones con las Entidades financieras y minimizando el riesgo en el desenvolvimiento de sus actividades ordinarias y de sus planes de inversión. Asimismo, esta política permite estar dentro del mercado pudiendo aprovechar las oportunidades y los momentos favorables y soslayar las difíciles y desfavorables.

La utilización puntual de instrumentos de cobertura, dentro de la política mencionada, es un recurso que se contempla favorablemente dentro del criterio de prudencia que preside sus actuaciones.

a) Riesgo de mercado

Riesgo de tipo de cambio, derivado de las operaciones en el ámbito internacional, estando expuesto a las diversas divisas en las que opera. El riesgo de tipo de cambio surge de transacciones comerciales, activos y pasivos reconocidos y por la conversión de estados financieros cuya moneda funcional no es igual a la moneda de presentación del Grupo Consolidado, principalmente el Real brasileño, la Rupia india, el dólar USA, el Rand sudafricano y el Renminbi chino.

Para minimizar este riesgo, dispone de una política de gestión del tipo de cambio. Para articular tal política, el Grupo elabora informes periódicos en los que se detallan todos los flujos a cobrar o pagar en moneda diferente al euro, que se materializarán dentro de un determinado plazo. Una vez definidos dichos flujos y analizados los posibles impactos, el Grupo puede incorporar, de forma puntual, una serie de instrumentos financieros que permitan flexibilidad en la toma de las mejores decisiones posibles. El instrumento utilizado en la mayoría de los casos es la compraventa de divisas a plazo, en el que se fija un tipo conocido con una fecha de vencimiento determinada, pudiendo adecuarse a los flujos de efectivo que se esperan obtener de la propia operativa comercial.

La principal exposición al tipo de cambio viene motivada fundamentalmente por la conversión de los estados financieros de las sociedades dependientes cuya moneda funcional es distinta a la moneda de presentación del Grupo. Riesgo de tipo de interés de los flujos de tesorería y riesgo de valor razonable, derivados de los recursos ajenos en moneda euro y a tipo variable, lo que expone al Grupo al riesgo de tipo de interés de los flujos de tesorería. Para minimizar este riesgo, dada la evolución macroeconómica de los tipos de interés en cada uno de los países en los que el Grupo opera, y el impacto que dicha variación pueda tener, el Grupo ha realizado coberturas a tipo de interés fijo por importe de 60.000 miles de euros registrado en el epígrafe "Instrumentos financieros derivados" al largo plazo.

GRI

CULTURA ASG

Ambiental**Social****GOBIERNO**

Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y
organizaciones**Anexos****b) Riesgo de crédito**

La calidad crediticia de los activos financieros que todavía no han vencido y que tampoco han sufrido pérdidas por deterioro se evalúa en función de la calificación crediticia ("rating") otorgada por organismos externos al Grupo o bien a través del índice histórico de créditos fallidos. La exposición a variabilidades en la calidad de los deudores se gestiona por grupos. El riesgo de crédito surge de efectivo y equivalentes al efectivo, instrumentos financieros derivados y depósitos con bancos e instituciones financieras y, fundamentalmente, de cuentas a cobrar pendientes.

Para minimizar este riesgo, si los clientes han sido calificados independientemente, se utilizan estas calificaciones, si por el contrario no existen calificaciones independientes, el control de crédito evalúa su solvencia. Los límites individuales de crédito se establecen en función de las calificaciones internas y externas de acuerdo con los límites fijados por el comité de riesgos del Grupo. Regularmente se hace un seguimiento de la utilización de los límites de crédito conjuntamente por la dirección comercial y general.

Asimismo, el Grupo tiene contratados seguros con varias entidades de crédito para cubrir posibles insolvencias de clientes que el Departamento de Riesgos considere necesarias.

Durante los ejercicios para los que se presenta información no se excedieron los límites de crédito, y la dirección no espera que se produzcan pérdidas por incumplimiento de ninguna de las contrapartes indicadas. Al cierre de los ejercicios 2023, 2022 y 2021 la totalidad de los clientes del Grupo no habían registrado fallidos en el pasado.

De acuerdo a la política de gestión de riesgos del Grupo, todas las entidades financieras en las que se depositan fondos deben tener una calificación mínima de BB+, por lo que la Dirección del Grupo no ha considerado realizar ningún deterioro de dichos activos.

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

Riesgos Fiscales

Se consideran aquellos derivados del incumplimiento de sus obligaciones fiscales y sus relaciones con las Administraciones Tributarias en todos los países en los que opera. Estos riesgos se detallan en el Informe de Cuentas Anuales. Para su mitigación la Política Corporativa de Gestión de Riesgos Fiscales y el Manual de Precios de Transferencia establecen los mecanismos para su control y anualmente se actualiza el mapa de riesgos, valorando cada riesgo en función de su gravedad, estableciendo los controles necesarios que contribuyen a su mitigación. Dentro de las oportunidades, los mecanismos de prevención de riesgos fiscales nos permiten tener un mejor control sobre la creación de valor que contribuimos a generar en los países en los que operamos.

Gestión de riesgo: nuevos proyectos

Se incluyen los riesgos derivados de posibles cambios en las líneas estratégicas de la compañía o de la situación del país, como cambios políticos, regulatorios, depreciación de la moneda, políticas energéticas, restricciones al comercio, etc.

Para su mitigación, cuando se desarrolla un nuevo proyecto, se realiza un minucioso estudio en el que se valoran y analizan todos los aspectos cuantitativos y cualitativos del proyecto, así como riesgos potenciales por parte de las distintas direcciones de la compañía previamente a su presentación al Consejo de Administración.

Todas las actuaciones y los posibles riesgos derivados de las mismas son analizados de forma continuada por la dirección y los equipos de la Sociedad, lo que permite su detección y la implantación de forma rápida y ágil de las medidas correctoras y las oportunidades de mejora.

Riesgos estratégicos y del entorno

Se consideran los derivados de posibles cambios en las líneas estratégicas del Grupo o de la situación de los países en los que opera (cambios políticos, regulatorios, depreciación de la moneda, etc.). Para su mitigación se realizan análisis de riesgos país y global a través de la "Metodología de análisis de viabilidad y desarrollo" y de Due Diligences externas. Asimismo, la diversificación geográfica y de negocio, además de las políticas de cumplimiento, la inversión en innovación, coberturas financieras de divisa y las pólizas de seguros, minimizan este riesgo. En el año 2023, destacan las acciones encaminadas al cumplimiento de la regulación de los programas de sanciones, que limitan las operaciones comerciales contra un país o territorio, o a determinadas organizaciones, personas o entidades; y concretamente, en este periodo, las derivadas como consecuencia de las sanciones impuestas por la UE a raíz de la guerra en Ucrania. Dentro de las oportunidades, destaca el impacto que en la economía local tienen estos cambios (nuevas oportunidades de negocio, puestos de trabajo, impuestos, etc.).

Riesgos operacionales

Son los riesgos derivados de fallos tecnológicos, de infraestructura o de calidad, problemas derivados de los procesos y de la gestión de los mismos, errores humanos, factores externos, etc. que impliquen fallos de calidad en el producto y en los plazos de entrega, entre otros.

Los esfuerzos de la compañía se encaminan a mantener y mejorar las relaciones con los clientes, adaptándonos a sus necesidades, ampliando el portfolio de productos y servicios e incrementando la presencia global.

Entre los mecanismos de control que dispone el Grupo para la identificación de eventos con impacto operacional o de proceso, se encuentra el sistema de "Auditoría Continua", realizado a través de diversas herramientas, donde se dispone de numerosas alertas destinadas a la identificación de errores y/o debilidades de control en los procesos operativos y de negocio. Dicho sistema se encuentra actualmente en proceso de desarrollo e implementación.

Para su mitigación se dispone de pólizas de riesgo y se desarrollan numerosas iniciativas y proyectos de mejora, medición y eficiencia, planes de contingencia, etc.

Una clara oportunidad deriva de la eficiencia en productos y procesos, que reduce los consumos, los tiempos de producción, los residuos, etc. y, con ello, mejora los costes y la rentabilidad. Además, a través de la innovación la compañía se adecuamos a las necesidades del mercado.

Riesgos reputacionales, éticos y de derechos humanos

Son los ocasionados por posibles comportamientos contrarios a las pautas marcadas en los códigos y políticas de GRI Renewable Industries en temas de ética, derechos humanos y anticorrupción.

Para su mitigación, a través de la Dirección de Cumplimiento Corporativo y de los responsables en las diferentes plantas, se incide en la comunicación y formación global sobre las políticas y códigos en materia de compliance aplicable a todo el personal en los países en los que tenemos presencia. Asimismo, se mantiene vigente el Comité de Cumplimiento y los pertinentes canales de comunicación (Canal Ético), para dar respuesta a las denuncias y conflictos que puedan surgir. Mediante estos mecanismos, hemos minimizado los riesgos y mejorado la comunicación y gestión sobre impacto económico local de las fábricas (proveedores locales, empleo local, mejora de la economía en la zona, pago de impuestos, etc.).

Dentro de las oportunidades destacan las numerosas actuaciones que permiten fortalecer los principios éticos del Grupo, minimizar los riesgos e impulsar la reputación de la compañía.

Riesgos relacionados con la seguridad y salud

La Seguridad y Salud de los 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 las fábricas y oficinas.

Para su mitigación, a través de la Política Integrada, las medidas de concienciación y formación, así como los sistemas de gestión, bajo el estándar ISO 45001 y el sistema de excelencia IPRL, gestionamos activamente todos y cada uno de los riesgos identificados, implementando medidas preventivas y correctoras para reducir tanto la probabilidad como la severidad de cualquier evento no deseado, con criterios comunes y requisitos superiores a los establecidos en la legislación aplicable.

Esto nos permite identificar y desarrollar acciones y oportunidades de mejora que contribuyen a mejorar el entorno y el clima laboral de los distintos profesionales.

GRI

CULTURA ASG

 **Ambiental** **Social** **GOBIERNO**

Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y
organizaciones**Anexos**

Riesgos de seguridad informática, procesos y protección de datos 3-3

En la actualidad los sistemas son un elemento fundamental para la ejecución de los procesos e implantación de la estrategia de negocio, todavía más en un entorno de colaboración e innovación basado en tecnologías emergentes y en un contexto empresarial cada vez más turbulento. Asimismo, las amenazas ciberneticas siguen creciendo en ingenio y frecuencia, el fraude online no deja de evolucionar gracias a nuevas técnicas de ingeniería social y son los responsables de pérdidas millonarias en las empresas de todo el mundo.

Conocedores de que la formación y concienciación a los empleados es la principal contramedida para frenar de forma eficiente la mayoría de los vectores de entrada de este tipo de amenazas contamos con un Plan de formación Anual en Ciberseguridad en el que sentamos las bases para una mejor detección y respuesta a cualquier tipo de incidente. Para mitigar estos riesgos, el departamento de IT de GRI vive un desafiantes equilibrio entre la necesidad de innovación digital en todo el Grupo y la necesidad de mantener y operar sobre los sistemas y procesos actuales.

Para ello, integra el análisis de riesgos desde la fase de diseño de cada cambio y frente a un catálogo prestablecido de potenciales amenazas, actuando siempre con un enfoque de mejora continua, buscando la excelencia operativa. Además, establece las políticas y los mecanismos necesarios para salvaguardar la privacidad de la información y la protección de los datos de clientes y proveedores, así como para gestionar y tratar adecuadamente la documentación.

Para cumplir con los estándares de seguridad y protección de la información y los datos, desarrolla procedimientos e implementa mecanismos de control de acuerdo con los estándares internacionales como: ISO27001, CISA y NIST. Además, la formación y capacitación de los profesionales de GRI juega un papel fundamental en las medidas de mitigación de riesgos.

En 2024, al igual que en ejercicios anteriores, se actualizó y lanzó desde la plataforma Academy el curso de "Seguridad de la Información" disponible en 16 idiomas, con un total de 463 empleados aprobados y más de 540 horas de formación.

También se realizan ejercicios periódicos de sensibilización y refresco, como por ejemplo el de Phishing Ético para detectar correos sospechosos y evitar cualquier robo de información. Estas medidas, aportan agilidad a las auditorias (internas y externas) y a los requerimientos de información por parte de los principales clientes, proveedores, colaboradores u otros grupos de interés.

De estos importantes retos, derivan nuevas oportunidades, como, por ejemplo, el desarrollo de nuevas capacidades IT, para incrementar la productividad y la eficiencia. Además, el área de IT está activamente involucrada en las distintas iniciativas de Innovación, especialmente aquellas relacionadas con el paradigma "Industry 4.0", con el despliegue y el mantenimiento del nuevo sistema MES.

sición a los factores de riesgo físico en todas las fábricas del grupo. El proyecto se extendió durante el 2024 con el cálculo del impacto asociado en función de los horizontes temporales y escenarios definidos en el proyecto. El objetivo del proyecto es determinar al Valor en Riesgo asociado al impacto del cambio climático en los activos físicos y operaciones de GRI Renewable Industries.

Análisis de exposición a riesgos climáticos para todos los activos de GRI Renewable Industries en base a:

Horizontes temporales

- Corto plazo (2030).
- Largo plazo (2050).

Escenarios climáticos

- RCP2.6: Acuerdo de París.
- RCP2.8: Business as usual.

Factores de riesgo analizados

- Variaciones de temperatura (max.).
- Variaciones de temperatura (min.).
- Sequía.
- Inundaciones (fluviales).
- Ola de calor.
- Precipitaciones fuertes (lluvia).
- Precipitaciones fuertes (nieve).
- Deshielo del permafrost.
- Tormenta (nieve).
- Incendio forestal.
- Estrés hídrico.

2-23 & 3-3

Asimismo, se incorpora el principio de precaución y mejora continua a través del Código Ético y de Conducta, la Política Integrada y la Política de Sostenibilidad.

Principales riesgos en 2024

En 2024, GRI Renewable Industries continúa haciendo frente a los diferentes riesgos derivados de la situación del mercado en los países en los que opera. La guerra de Ucrania y las sanciones a Rusia que han generado tensiones en la cadena de suministro y diferentes impactos a nivel global.

Ante este contexto, el Grupo ha ido evaluando e implementando diferentes medidas y ajustando las mismas a cada situación y área geográfica de cara a reducir los impactos derivados del contexto económico y social actual.

Los riesgos más relevantes identificados son los siguientes:

- La creciente producción legislativa existente, no solo en España sino a nivel internacional, así como los requerimientos de los clientes cada vez más exigentes. Esto hace más complejo el cumplimiento legal de todas las normativas y requerimientos en las diferentes áreas de aplicación, haciendo además necesario ampliar las estructuras de la organización.
- La situación de polarización política en ciertos países en los que el Grupo tiene presencia.
- Las paradas en la producción de las fábricas del Grupo como consecuencia de bajas de personal no planificadas, provocadas por la COVID19.
- La crisis del Mar Rojo que está incrementando los costes globales de transporte y está generando tensiones en la cadena de suministro en muchas de las localizaciones.
- La volatilidad del precio de las materias primas y, por tanto, en la valoración del stock disponible en las fábricas.
- Enormes subidas de precio en materias primas y recursos como la energía. Los riesgos derivados de las políticas proteccionistas y el establecimiento de aranceles entre los principales actores del comercio internacional.
- Los riesgos derivados de los diferentes cambios geopolíticos que implican restricciones comerciales, embargos y sanciones.
- El notable incremento de las opiniones con posicionamientos nacionalistas y euroescépticos.
- Las políticas cada vez más restrictivas en cuanto a las emisiones de los vehículos y el uso de combustibles fósiles.
- Las incertidumbres desde la perspectiva del consumidor en el mercado de la automoción, que generan caídas en el consumo y la producción.
- El crecimiento de la conciencia ambiental, social y de gobernabilidad (ESG), además de los riesgos derivados del cambio climático, las catástrofes naturales y las enfermedades
- El riesgo interno para alcanzar la excelencia operacional en algunos países.
- La crisis económica general como consecuencia de las distintas incertidumbres antes descritas, los derivados de los continuos cambios normativos que requieren una adaptación de los procesos del Grupo, y la necesidad de una rápida adaptación a los cambios producidos en los mercados y los clientes.

Desde marzo de 2022, el conflicto armado iniciado por la invasión de Rusia en Ucrania y otros iniciados a finales del 2023 ha generado un enorme impacto social y económico en toda la Unión Europea, con restricciones y enormes subidas de precio en materias primas y recursos como la energía, generando diversos niveles de incertidumbre, tensiones en la cadena de suministro y efectos en impactos económicos prolongados que afectará a los futuros ejercicios de manera no cuantificable.

Asociaciones y organizaciones

Transparencia

2-28 & 415-1

GRI

CULTURA ASG

 **Ambiental** **Social** **GOBIERNO**

Gobierno corporativo

Balance

Fiscalidad

Modelo de cumplimiento

Riesgos y oportunidades

Asociaciones y
organizaciones**Anexos**

En GRI Renewable Industries trabajamos activamente en la promoción de todas las divisiones que componen el Grupo. Para ello, participamos en organizaciones y asociaciones de diversa índole tanto desde el punto de vista corporativo, como en los distintos países en los que tenemos presencia. Estas iniciativas están enfocadas a diversos ámbitos como el económico, el industrial, el social (ONG y Fundaciones) y empresarial. En el Anexo 4. se resumen las principales asociaciones y organizaciones con las que colaboramos.

Asimismo, colaboramos con organismos públicos y administraciones locales, establecemos relaciones de forma desinteresada y transparente, relacionadas principalmente con asuntos que afectan al sector. GRI Renewable Industries no realiza contribuciones a partidos político o administraciones, tal y como establece el Código Ético y de Conducta y el Procedimiento de donaciones y patrocinios, de obligado cumplimiento en el Grupo.

Calificaciones de sostenibilidad

Como parte de su compromiso con la transparencia, GRI Renewable Industries colabora activamente con EcoVadis.

EcoVadis es una agencia de calificación de riesgos de sostenibilidad en las cadenas de suministro. GRI participa por tercer año consecutivo en esta calificación, y en 2024 ha sido reconocida con una medalla de plata, lo que la sitúa en el Top 15% de las empresas más responsables a nivel mundial



GRI

CULTURA ASG

 **Ambiental**

 **Social**

 **Gobierno**

ANEXOS

I Informes de Verificación

II Información cuantitativa

III Índice de Contenido GRI

IV Asociaciones
y Organizaciones

V Perímetro

Anexos

GRI

CULTURA ASG


Ambiental

Social

Gobierno
ANEXOS
I Informes de Verificación
II Información cuantitativa
III Índice de Contenido GRI
IV Asociaciones y Organizaciones
V Perímetro
ANEXO I

Informe de Verificación

CONTENIDO 2-5

 Ernst & Young, S.L.
 C/ Raimundo Fernández Villaverde, 65
 28003 Madrid

 Tel: 902 365 456
 Fax: 915 727 238
 ey.com

INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024 DE GRI RENEWABLE INDUSTRIES, S.L.

A la Dirección de GRI RENEWABLE INDUSTRIES CORPORACIÓN FINANCIERA, S.L.

Alcance

De acuerdo con su solicitud, hemos llevado a cabo un encargo definiionario aseguramiento limitado sobre los indicadores de sostenibilidad contenidos en el Anexo "Índice de contenidos GRI" (en adelante, la "Matería objeto de análisis") que se incluye en el Informe "Memoria de Sostenibilidad 2024" de GRI Renewable Industries Corporación Financiera, S.L. y sociedades dependientes (en adelante GRI Renewable Industries o el Grupo) para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024 (en adelante, el "Informe").

El Informe incluye información adicional que no entra dentro del alcance descrito en el párrafo anterior y sobre la que no hemos realizado ningún procedimiento, por lo que no expresamos ninguna conclusión sobre dicha información.

Críterios aplicados por GRI Renewable Industries

Para preparar el Informe, GRI Renewable Industries ha aplicado en referencia en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) (en adelante, los criterios) tal y como se detalla en el apartado "Acerca de este informe".

Responsabilidades de GRI Renewable Industries

La Dirección de GRI Renewable Industries es responsable de la selección de los criterios, así como de la presentación del Informe de acuerdo con dichos criterios, en todos los aspectos significativos. Esta responsabilidad incluye la implantación y mantenimiento de los controles internos, el mantenimiento de los registros adecuados y la realización de las estimaciones que sean aplicables para la preparación del Informe de Sostenibilidad de forma que ésta esté libre de incorrección material, debida a fraude o a error.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión sobre la presentación del Informe basada en la evidencia que hemos obtenido.

Hemos realizado nuestro trabajo de aseguramiento limitado de acuerdo con la Norma de Aseguramiento de Trabajos de Aseguramiento (ISAE en sus siglas en inglés) 3000 (Revisada) "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IASB, en sus siglas en inglés) y la Federación Internacional de Contadores (IFAC, en sus siglas en inglés), y con la Guía de Actuación sobre trabajos de revisión de Informes de Responsabilidad Corporativa emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE), de acuerdo con los términos de nuestra carta de encargo de fecha 16 de febrero de 2024. Esta norma requiere que planifiquemos y realicemos el encargo con el fin de expresar una conclusión acerca de si tenemos conocimiento de alguna modificación material que haya que realizar en el Informe para que esté de acuerdo con los criterios, y que emitamos un informe de verificación. La naturaleza, momento de realización y extensión de los procedimientos seleccionados dependen de nuestro juicio, incluyendo una valoración del riesgo de incorrección material, debida a fraude o error.

Un trabajo de seguridad limitada consiste en la formulación de preguntas, principalmente a las personas responsables de la preparación de la Materia objeto de análisis y de la información relacionada, y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y otros procedimientos apropiados.

Nuestros procedimientos han incluido:

- Reuniones con el personal de GRI Renewable Industries para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

Domicilio Social: Calle de Raimundo Fernández Villaverde, 65, 28003 Madrid - Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 9.364 general, 8.130 de la sección 3º del Libro de Sociedades, folio 68, hoja nº 87.990-1, inscripción 1º, C.I.F. B-78970506.
A member firm of Ernst & Young Global Limited.

 Shape the future
 with confidence

- Revisión del contenido la Memoria de Sostenibilidad preparada por GRI Renewable Industries, con el siguiente alcance:

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el Informe en función del análisis de materialidad realizado por GRI Renewable Industries.

- Análisis de los procesos llevados a cabo por GRI Renewable Industries para recopilar y validar los datos presentados en el Informe.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el Informe.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el Anexo "Índice de contenidos GRI" y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de GRI Renewable Industries.

Adicionalmente, hemos llevado a cabo aquellos otros procedimientos que hemos considerado necesarios.

Conclusión

Sobre la base de los procedimientos aplicados y de la evidencia obtenida, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que los indicadores de sostenibilidad contenidos en el Anexo al Informe "Memoria de Sostenibilidad 2024" denominado "Índice de contenidos GRI" a 31 de diciembre de 2024, no hayan sido preparados, en todos los aspectos significativos, de acuerdo con la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), que incluye la fiabilidad de los datos, la adecuación de la información presentada y la ausencia de desviaciones y omisiones significativas.

ERNST & YOUNG, S.L.

Este informe se corresponde con el
 sello distintivo nº 01/25/08292
 emitido por el Instituto de Censores
 Jurados de Cuentas de España

Alberto Castilla Vida

31 de Marzo de 2025

GRI

CULTURA ASG

Ambiental
Social
Gobierno
ANEXOS

I Informes de Verificación

II Información cuantitativa

III Índice de Contenido GRI

 IV Asociaciones
y Organizaciones

V Perímetro

 ANEXO II

Información cuantitativa

RECURSOS HUMANOS

I.A. PLANTILLA 2024

HOMBRES										MUJERES										DIRECTOR				
DIRECTOR				MOI				MOD				DIRECTOR				MOI				MOD				
18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	
España	0	1	2	12	15	75	137	126	35	108	193	212	0	0	0	1	5	27	39	22	1	3	13	15
Brasil	0	1	10	3	15	37	68	30	11	88	200	80	0	1	1	0	18	21	16	5	0	2	12	6
Turquía	0	0	0	1	13	82	75	18	62	99	78	26	0	0	0	0	0	12	6	1	0	0	0	0
India	0	7	15	8	23	70	62	42	10	18	117	62	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Sudáfrica	0	1	4	3	9	13	23	16	2	32	36	32	0	0	2	0	9	9	6	2	0	1	1	1
USA	0	0	3	3	4	35	26	24	41	60	49	40	0	0	3	2	0	5	1	9	0	3	2	0
China	0	41	78	42	0	8	66	76	100	387	386	488	0	28	32	10	20	27	33	40	8	44	68	53
Argentina	0	0	3	2	8	27	28	12	20	52	36	14	0	0	1	0	3	4	4	1	1	4	4	0
	0	51	115	74	87	347	485	344	281	844	1.095	954	0	30	39	13	55	106	105	80	10	57	100	75

I.B. PLANTILLA 2023

HOMBRES										MUJERES										DIRECTOR				
DIRECTOR				MANDO INTERMEDIO				PERSONAL DE PLANTA				DIRECTOR				MANDO INTERMEDIO				PERSONAL DE PLANTA				
18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	
España	0	1	7	18	6	69	111	100	27	94	174	184	0	2	1	2	3	20	35	15	0	4	10	14
Brasil	0	0	1	1	5	22	32	18	17	154	247	84	0	0	0	0	3	18	11	3	1	2	24	8
Turquía	0	0	0	1	14	70	65	14	82	110	74	22	0	0	0	0	0	8	6	0	0	0	0	0
India	0	4	8	8	15	47	64	37	42	43	142	42	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sudáfrica	0	1	4	3	2	15	23	15	0	38	31	30	0	1	1	0	4	6	4	2	1	2	2	1
USA	0	1	3	2	7	31	32	19	48	53	34	34	0	0	4	1	0	5	1	8	2	3	1	0
China	0	6	12	15	1	28	38	20	186	412	376	410	0	1	7	3	0	9	7	4	41	75	93	66
Argentina	0	1	2	2	11	19	20	4	14	49	31	15	0	0	1	0	0	7	3	1	0	0	2	0
	0	14	37	50	61	301	385	227	416	953	1.109	821	0	4	14	6	10	73	67	33	45	86	132	89

RECURSOS HUMANOS

II. PERSONAL EXTERNO 2024				
SUBCONTRATA		ETT		
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
España	22	4	17	2
Brasil	113	0	0	0
Turquía	20	20	0	0
India	293	0	0	0
Sudáfrica	21	10	0	0
EEUU	0	0	3	0
China	0	0	0	0
Argentina	21	8	0	0
	490	42	20	2

II.B PERSONAL EXTERNO 2023				
SUBCONTRATA		ETT		
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
España	11	6	5	0
Brasil	213	0	0	0
Turquía	20	9	0	0
India	184	0	0	0
Sudáfrica	20	8	0	0
EEUU	0	0	2	0
China	0	0	0	0
Argentina	0	0	0	0
	448	23	7	0

RECURSOS HUMANOS

III.A. CONTRATACIONES 2024																	MUJERES							
HOMBRES																	MUJERES							
DIRECTOR				MOI				MOD				DIRECTOR				MOI				MOD				
18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	
Argentina	0	0	1	1	1	8	5	3	12	18	11	1	0	0	0	0	2	2	1	0	1	4	2	0
Brasil	0	0	1	0	1	3	2	1	0	2	0	0	0	0	0	0	1	6	0	0	0	0	0	0
China	0	0	0	0	69	82	55	51	1	0	4	0	0	0	0	0	1	5	9	12	0	1	2	0
España	0	0	0	0	10	27	23	14	40	53	44	28	0	0	0	0	3	11	5	3	0	2	1	4
EEUU	0	0	0	0	0	3	6	1	24	26	21	8	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0
India	0	0	0	0	6	13	5	0	17	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Sudáfrica	0	0	0	0	1	1	0	0	2	5	4	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Turquía	0	0	0	0	8	30	10	2	46	19	16	2	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0
	0	0	2	1	96	167	106	72	142	123	100	40	0	1	0	0	7	30	17	16	1	9	6	4
III.B. CONTRATACIONES 2023																	MUJERES							
HOMBRES																	PERSONAL DE PLANTA							
DIRECTOR				MANDO INTERMEDIO				PERSONAL DE PLANTA				DIRECTOR				MANDO INTERMEDIO				PERSONAL DE PLANTA				
18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	
Argentina	0	0	0	0	0	1	4	2	6	12	15	4	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0
Brasil	0	0	0	0	1	3	4	2	4	11	10	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0	0
China	0	0	0	5	0	1	3	3	128	185	187	130	0	0	0	0	0	0	0	0	37	29	30	26
España	0	0	2	1	7	33	14	12	19	17	14	10	0	0	1	0	2	5	1	1	0	0	1	0
EEUU	0	1	0	0	3	5	4	3	36	33	21	9	0	0	0	0	0	0	1	1	3	4	4	0
India	0	0	0	0	2	12	1	0	37	17	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sudáfrica	0	0	3	0	7	9	9	9	0	23	20	11	0	1	1	0	8	7	4	0	0	1	0	0
Turquía	0	0	0	0	16	25	13	0	84	55	37	4	0	0	0	0	0	4	2	0	0	0	0	0
	0	1	5	6	36	89	52	31	314	353	305	170	0	1	2	0	11	21	9	2	40	35	35	26

GRI

CULTURA ASG

 **Ambiental**
 **Social**
 **Gobierno**
ANEXOS

I Informes de Verificación

II Información cuantitativa

III Índice de Contenido GRI

 IV Asociaciones
y Organizaciones

V Perímetro

RECURSOS HUMANOS

III B. SALIDAS HOMBRES 2024																	
DESPIDO								OTRAS CAUSAS									
DIRECTOR				MOI				MOD				DIRECTOR					
18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46		
Argentina	0	0	0	0	0	2	0	0	0	12	6	0	0	0	0	0	
Brasil	0	1	0	0	0	1	4	1	1	11	14	6	0	0	0	0	
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
España	0	0	0	0	0	5	5	5	9	4	10	5	0	0	0	0	
EEUU	0	0	0	0	0	0	4	1	13	13	7	2	0	0	0	0	
India	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sudáfrica	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	5	0	0	0	0	
Turquía	0	0	0	0	0	0	4	2	5	29	13	2	0	0	0	0	
	0	1	0	0	0	9	17	9	29	73	52	20	0	3	1	4	49

III B. SALIDAS HOMBRES 2023																								
DESPIDO								OTRAS CAUSAS																
DIRECTOR				MANDO INTERMEDIO				PERSONAL DE PLANTA				DIRECTOR				MANDO INTERMEDIO				PERSONAL DE PLANTA				
18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	
Argentina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	6	6	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0		
Brasil	0	0	0	0	0	2	2	0	1	13	25	6	0	0	0	0	6	9	3	0	101	167	140	117
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	9	15	17	14
España	0	0	0	0	0	2	5	4	0	5	8	3	0	1	4	15	15	6	2	17	16	8	2	
EEUU	0	0	0	0	1	2	2	1	10	12	5	2	0	1	4	3	2	0	10	5	2	1	0	
India	0	0	0	0	0	4	2	1	2	0	0	0	0	0	1	4	0	0	0	1	2	1	0	
Sudáfrica	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	2	3	
Turquía	0	0	0	0	0	0	1	1	8	3	3	0	0	0	0	6	8	3	3	23	28	22	3	
	0	0	0	0	1	11	12	7	21	46	47	17	0	2	5	6	11	36	24	15	160	240	200	142

GRI

CULTURA ASG


Ambiental

Social

Gobierno
ANEXOS

I Informes de Verificación

II Información cuantitativa

III Índice de Contenido GRI

 IV Asociaciones
y Organizaciones

V Perímetro

RECURSOS HUMANOS

III C. SALIDAS MUJERES 2024															
DESPIDO								OTRAS CAUSAS							
DIRECTOR				MOI				MOD				DIRECTOR			
18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46
Argentina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Brasil	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	3	1	0	0	0
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
España	0	0	0	0	0	2	2	1	0	0	1	0	0	0	0
EEUU	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0
India	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sudáfrica	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Turquía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	5	4	2	1	1	4	1	0	0	0

III C. SALIDAS MUJERES 2023																							
DESPIDO								OTRAS CAUSAS															
DIRECTOR				MANDO INTERMEDIO				PERSONAL DE PLANTA				DIRECTOR				MANDO INTERMEDIO				PERSONAL DE PLANTA			
18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46
Argentina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Brasil	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	23	25	23	25
España	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	0	1	0	1	0
EEUU	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	3	2	0
India	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sudáfrica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0
Turquía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	2	0	0	0	0	4	10	1	1	24	29	26	26

RECURSOS HUMANOS

V.A. FORMACIÓN 2024

	HOMBRE			MUJERES		
	Director	MOI	MOD	Director	MOI	MOD
Argentina	10	80	63.483	10	28	170
Brasil	131	6.789	2.573	17	778	540
China	105	1.041	24	53	62	32
España	156	5.332	12.726	24	1.283	286
EEUU	15	372	1.663	35	19	34
India	150	532	1.528	0	0	0
Sudáfrica	81	639	2.047	52	246	161
Turquía	12	4.332	7.853	0	497	0
	660	19.116	91.896	190	2.914	1.223

V.A. FORMACIÓN 2023

	HOMBRE			MUJERES		
	Director	Mando intermedio	Personal de Planta	Director	Mando intermedio	Personal de Planta
Argentina	63	756	1.052	0	35	165
Brasil	2	2.054	17.013	0	613	1.175
China	160	206	100.476	24	68	22.607
España	25	6.518	5.947	24	867	272
EEUU	4	441	2.157	7	21	123
India	79	558	889	0	0	0
Sudáfrica	329	853	7.677	53	729	201
Turquía	12	5.990	15.931	0	270	0
	673	17.375	151.141	108	2.602	24.543

VI.A. PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO 2024

	Tipo de contrato		Duración del contrato			
	Indefinido	Temporal	Prácticas	Completo	Parcial	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	898	126	18	0	0	0
Brasil	535	66	0	0	8	16
Turquía	453	20	0	0	0	0
India	434	2	0	0	0	0
Sudáfrica	159	23	12	8	0	0
EEUU	285	25	0	0	0	0
China	0	0	1.672	363	0	0
Argentina	197	22	1	4	0	0
	2.961	284	1.703	375	8	16
	4.660	650	15	22		

VI.A. PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO 2023

	Tipo de contrato		Duración del contrato			
	Indefinido	Temporal	Prácticas	Completo	Parcial	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	773	105	18	1	0	0
Brasil	581	70	0	0	0	0
Turquía	452	14	0	0	0	0
India	452	0	0	0	0	0
Sudáfrica	159	23	3	1	0	0
EEUU	264	25	0	0	0	0
China	1.501	309	0	0	0	0
Argentina	165	10	3	4	0	0
	4.347	556	24	6	0	0
	4.362	554	9	8		

Distribución de la formación por presencial por país

	2024	2023
Argentina	55,0%	1,1%
Brasil	9,3%	10,6%
China	1,1%	62,9%
España	17,1%	6,9%
EEUU	1,8%	1,4%
India	1,9%	0,8%
Sudáfrica	2,8%	5,0%
Turquía	10,9%	11,3%

RECURSOS HUMANOS

VII.A. Evaluación del desempeño fábricas 2024

	Hombres		Mujeres	
	MOI	MOD	MOI	MOD
Argentina	25	198	0	3
Brasil	0	0	0	0
China	1.041	24	62	32
España	115	258	20	24
EEUU	0	227	0	16
India	214	219	0	0
Sudáfrica	8	0	2	0
Turquía	176	232	13	0
	1.579	1.158	97	75

VII.A. Evaluación del desempeño fábricas 2023

	Hombres		Mujeres	
	Mando intermedio	Personal de planta	Mando intermedio	Personal de planta
España	10	61	0	2
Brasil	0	0	0	0
Turquía	0	0	0	0
India	195	336	36	28
Sudáfrica	0	191	0	17
EEUU	126	218	0	0
China	0	0	0	0
Argentina	158	249	12	0
	489	1.055	48	47

VIII.A. Evaluación del desempeño corporativo 2024

	Hombres		Mujeres	
	MOI	MOD	Total	
Brasil	12	3	15	
España	109	40	149	
India	8	0	8	
Turquía	9	1	10	
EEUU	6	5	11	
Sudáfrica	6	2	8	
Argentina	1	0	1	
	151	51	202	

VIII.A. Evaluación del desempeño corporativo 2023

	Hombres		Mujeres	
	MOI	MOD	Total	
Brasil	12	2	14	
España	95	39	134	
India	8	0	8	
Turquía	7	1	8	
EEUU	7	5	12	
Sudáfrica	8	2	10	
Argentina	6	1	7	
	143	50	193	

IX. Permisos Parentales

2024

Baja paternal	78	
Continuan compañía	77	99%
Baja maternal	15	
Continuan en la compañía	11	73%
	2023	
Baja paternal	90	
Continuan en la compañía	88	95
Baja maternal	13	
Continuan en la compañía	11	100

MEDIOAMBIENTE

X . A. MATERIALES 2024

	Acero	Flux	Pintura	Granalla	Hilo	Disolvente	Hilo Zinc Metalizado	Taladrina
Argentina	17.600	98	176	15	104	18	14	0,00
Brasil	76.646	299	0	41	304	37	20	0,01
China	445.792	0	0	0	0	0	0	0
España	95.868	661	558	133	0	67	186	747
India	109.504	382	0	48	387	47	16	0,00
Sudáfrica	0	197	129	18	77	8	614	0,00
Turkey	42.205	465	407	208	452	39	16	0,00
EEUU	40.699	191	424	53	179	18	19	0,00
	828.313,6	2.293,9	1.693,9	516,7	1.503,3	235,0	884,9	747,0

X . A. MATERIALES 2023

	Acero	Flux	Pintura	Granalla	Hilo	Disolvente	Hilo Zinc Metalizado	Taladrina
Argentina	17.600	90	227	35	85	14	11	0,00
Brasil	76.646	567	0	45	558	56	43	0,01
China	209.967	0	0	0	0	0	0	0
España	95.868	513	480	95	0	52	121	425
India	109.504	340	0	113	381	62	12	0,00
Sudáfrica	0	64	0	8	202	49	2.754	0,00
Turkey	42.205	362	398	34	363	32	21	0,00
EEUU	40.699	158	365	26	144	16	12	0,00
	592.488,92	2094,3281	1469,48221	355,88961	1733,1847	280,8186	2974,08528	424,6946

MEDIOAMBIENTE

XI.B. RESIDUOS NO PELIGROSOS (TONELADAS) 2024

	Chatarra	Madera	Flux soldadura	Resto de residuos NP
Argentina	993	61	110	39
Brasil	5.574	337	279	290
China	191.801	0	0	0
España	21.153	380	982	355
India	2.038	142	63	13
Sudáfrica	521	74	0	6
Turquía	2.064	152	903	192
EEUU	1.946	294	189	122
	226.090	1.440	2.526	1.017

XI.B. RESIDUOS NO PELIGROSOS (TONELADAS) 2023

	Chatarra	Madera	Flux soldadura	Resto de residuos NP
Argentina	993	102	130	43
Brasil	5.574	722	546	237
China	212.913	0	0	0
España	21.153	241	577	262
India	2.038	224	61	30
Sudáfrica	521	0	0	0
Turquía	2.064	195	610	171
EEUU	1.946	0	0	0
	247.202	1.484	1.924	743

XI.B. RESIDUOS PELIGROSOS (TONELADAS) 2024

	Envases	Lodos	Polvo metalizado	Resto de residuos
Argentina	1	34	0,00	6,19
Brasil	2	90	0,00	34,82
China	0	0	0,00	0,00
España	36	65	161,41	35,17
India	29	7	0,00	4,88
Sudáfrica	105	28	0,00	0,00
Turquía	108	58	2,90	0,91
EEUU	57	36	0,00	68,87
	337	318	164,31	150,84

XI.B. RESIDUOS PELIGROSOS (TONELADAS) 2023

	Envases	Lodos	Polvo metalizado	Resto de residuos
Argentina	5	16	0,00	0,00
Brasil	2	155	0,00	0,00
China	0	0	0,00	0,00
España	17	78	0,00	1,07
India	27	1	0,00	0,00
Sudáfrica	0	0	0,00	0,00
Turquía	102	35	0,00	0,09
EEUU	0	0	0,00	0,00
	152	285	0,00	1,16

MEDIOAMBIENTE

XII.A. CONSUMO ENERGÉTICO 2024 GJ						
	Electricidad	Gas Natural	Diésel	GLP/Propano	Diésel Flota	Gasolina Flota
Argentina	9081	0	600	1113	0	31
Brasil	26200	7864	1358	1066	0	38
China	1543648	1853170	6046	1831	0	0
España	78346	152296	9316	4024	872	0
India	29808	0	2681	3406	132	0
Sudáfrica	16822	0	1156	25	1840	142
Turquía	39478	10639	0	3221	290	0
EEUU	29929	19646	4286	796	0	0
	1773312	2043615	25442	15483	3135	211

XII.A. CONSUMO ENERGÉTICO 2023 GJ						
	Electricidad	Gas Natural	Diesel	GLP/Propano	Diésel flota	Gasolina flota
Argentina	10.854	-	307	6.171	-	25
Brasil	40.693	12.559	1.936	1.435	5.812	2.659
China	1.069.382	1.802.900	5.102	1.712	168	2.547
España	57.110	134.388	8.345	1.534	829	41
India	32.982	-	2.690	3.040	315	-
Sudáfrica	5.994	-	1.817	157	1.656	2.608
Turquía	25.067	6.581	-	2.797	3.003	-
USA	29.019	28.686	3.547	682	-	-
	1.27.101	1.985.114	23.744	17.528	11.782	7.880

MEDIOAMBIENTE

XIII. A. INTENSIDAD 2024	
Intensidad en el consumo energético Torres	
	GJ/t eq.
Argentina	139,6
Brasil	112,2
España	269,8
India	227,4
Sudáfrica	216,4
Turquía	193,6
EEUU	189

XIII. A. INTENSIDAD 2023	
Intensidad en el consumo energético Torres	
	GJ/t eq.
Argentina	163,22
Brasil	101,32
España	173,57
India	75,89
Sudáfrica	251,38
Turquía	143,63
EEUU	243,83

Intensidad en el consumo energético Bridas 2024	
	GJ/t brida
Brasil	7,1
China	11,1
España	6,3

Intensidad en el consumo energético Bridas 2023	
	GJ/t brida
Brasil	6,25
China	7,85
España	7,77

Intensidad en el consumo energético Bridas		
	2024	2023
tCO ₂ eq	106935	105195
Scope 1	2%	
Scope 2 (Market Based)	252105	176903
	43%	

Otras emisiones (kg)		
	2024	2023
NOx	19.373,79	6.181,93
SO2	11.394,05	477,70
CO	6.790,33	2.418,86
N2O	938,29	0,01
NH4	0	0
NH3	0	0
CO2	6.260.891,75	110.005
KOH	0	0
Partículas (MP)	12.963,83	4.461,16
HCl	0	0
Zn	0,00	0
Carbono orgánico total (COT)	979,13	9.432

SEGURIDAD Y SALUD

XIV. A. DÍAS PERDIDOS POR ACCIDENTES 2024

	Accidente/enfermedad		Otras causas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	1.559	38	16.787	1.447
Brasil	61	0	9.591	685
Turquía	183	0	0	0
India	24	0	0	0
Sudáfrica	97	0	1.419	326
EEUU	54	0	0	0
China	0	0	0	0
Argentina	33	0	467	12
	2.011	38	28.265	2.470

XIV. B. DÍAS PERDIDOS POR ACCIDENTES 2023

	Accidente/enfermedad		Otras causas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	1.650	73	13.468	2.037
Brasil	30	4	10.662	572
Turquía	317	0	0	0
India	141	0	0	0
Sudáfrica	15	0	3.789	669
EEUU	9	0	0	0
China	0	0	0	0
Argentina	375	0	468	0
	2.537	77	28.388	3.278

XV. FORMACIÓN H&S

	2024		2023	
	Propio	Ajeno	Propio	Ajeno
España	10.151	928	10.709	86
Brasil	3.836	0	14.165	0
Turquía	1.728	91	3.516	0
India	699	706	528	875
Sudáfrica	2.096	0	1.216	0
EEUU	1.173	0	860	24
China	120	0	1.439	0
Argentina	161	30	1.006	0
	19.964	1.754	33.438	985

XVI. A. TASA DE ACCIDENTES SIN BAJA 2024

	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	50	61	63	176
Brasil	1	0	0	0
Turquía	27	0	0	0
India	0	0	0	0
Sudáfrica	19	0	0	0
EEUU	8	0	0	0
China	0	0	0	0
Argentina	13	0	11	0
	20	16	26	37

XVI. B. TASA DE ACCIDENTES SIN BAJA 2023

	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	50	31	124	65
Brasil	1	0	0	0
Turquía	8	0	0	0
India	1	0	1	0
Sudáfrica	45	0	0	0
EEUU	26	59	0	0
China	0	0	0	0
Argentina	18	0	0	0
	11	6	8	24

XVII.A . TASA DE ACCIDENTES CON BAJA 2024

	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	48	31	47	0
Brasil	3	0	0	0
Turquía	32	0	0	0
India	1	0	0	0
Sudáfrica	15	0	0	0
EEUU	6	0	0	0
China	0	0	0	0
Argentina	13	0	0	0
	20	8	17	0

XVII.B . TASA DE ACCIDENTES CON BAJA 2023

	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	47	26	53	65
Brasil	4	8	3	0
Turquía	12	0	0	0
India	4	0	1	0
Sudáfrica	27	0	0	0
EEUU	5	0	0	0
China	0	0	0	0
Argentina	35	0	25	0
	11	5	5	24

XVIII.A . N.º DE ACCIDENTES 2024

	Accidentes con baja		Accidentes sin baja	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Personal propio	123	4	122	8
Personal ajeno	6	0	9	2
	129	4	131	10

XVIII.B . N.º DE ACCIDENTES 2023

	Accidentes con baja		Accidentes sin baja	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Personal propio	95	6	98	7
Personal ajeno	10	1	15	1
	105	7	113	8

XIX . A. HORAS DE PRESENCIA EFECTIVA 2024

	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	1.451.264	130.545	127.318	5.690
Brasil	964.691	128.923	40.067	0
Turquía	978.336	40.473	6.820	1.170
India	1.103.850	3.424	1.330	0
Sudáfrica	645.295	113.340	43.324	12.941
EEUU	632.255	23.053	42.154	5.224
China	40	40	0	0
Argentina	376.974	48.988	89.859	29.159
	6.152.705	488.786	350.873	54.184

XIX . B. HORAS DE PRESENCIA EFECTIVA 2023

	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	1.170.856	193.369	113.123	15.444
Brasil	1.013.292	128.062	386.513	0
Turquía	901.662	28.659	0	0
India	1.073.799	0	1.226.201	0
Sudáfrica	223.003	39.984	25.830	7.891
EEUU	573.889	16.879	40.427	13.476
China	3.621.714	811.213	0	0
Argentina	341.349	25.693	81.300	4.195
	8.919.565	1.243.860	1.873.394	41.005

XX. A. TASA DE LESIONES POR ACCIDENTES CON GRANDES CONSECUENCIAS 2024

	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Sudáfrica	2	0	0	0
EEUU	1	0	0	0
India	1	0	0	0
Tasa países afectados	4	0	0	0

XX. B. TASA DE LESIONES POR ACCIDENTES CON GRANDES CONSECUENCIAS 2022

	Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	1	0	0	0
Turquía	2	0	0	0
India	1	0	0	0
	4	0	0	0

XXI. A. PUESTOS DE ALTO RIESGO PROFESIONAL 2024

	Personal Expuesto		
	Número puestos	Hombre	Mujer
Brasil	3	0	0
	3	0	0

XXI . B. PUESTOS DE ALTO RIESGO PROFESIONAL 2023

	Personal Expuesto		
	Número puestos	Hombre	Mujer
Brasil	6	0	0
	6	0	0

XXII . A. ENFERMEDADES PROFESIONALES 2024

	Hombre		Mujer	
España	1		0	
Brasil	6		1	
	7		1	

XXII . A. ENFERMEDADES PROFESIONALES 2024

	Hombre		Mujer	
España	1		0	
Brasil	6		1	
	7		1	

GOBIERNO

XIV. A. DENUNCIAS				
Categoría	Denuncias recibidas 2024	Pendientes de resolución	Denuncias recibidas 2023	Pendientes de resolución
Aceptación y ofrecimiento de regalos	0	0	0	0
Acoso	22	4	8	1
Comercio ilícito, sanciones comerciales	0	0	0	0
Competencia leal y justa	0	0	0	0
Conflicto de interés	2	1	2	0
Corrupción y soborno	1	0	0	0
Discriminación	40	0	3	1
Esclavitud y empleo forzado	0	0	0	0
Falsedad de datos	0	0	2	1
Fraude	0	0	0	0
Impacto medioambiental	0	0	0	0
Información e imagen del grupo	0	0	0	0
Prevención de blanqueo de capitales	0	0	0	0
Propiedad intelectual e industrial	0	0	0	0
Seguridad y salud	0	0	1	0
Vulneración o revelación de datos de carácter personal	0	0	0	0
Vulneración o revelación de información confidencial	1	0	0	0
Infracciones penales o administrativas graves o muy graves	0	0	0	0
Otras conductas que puedan afectar al interés general	10	3	4	0
	76	9	8	3

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA POR PAÍS 2024

España	10
Sudáfrica	1
EE.UU.	3
Turquía	1

CURSO DEL CÓDIGO ÉTICO POR PAÍS 2023

España	54
India	1
Sudáfrica	5
EE.UU.	14
Turquía	5

ANEXO III

Índice de Contenido GRI

Los contenidos de este índice han sido verificados externamente, por la entidad independiente EY. El informe de verificación correspondiente se puede consultar en el Anexo del presente documento. Las omisiones de información en los indicadores que proceda se incluyen como nota. Este documento ha sido maquetado para su difusión pública. El efecto de la maquetación provoca que la paginación de este índice no coincida con el índice verificado por la entidad independiente EY.

General

GRI 2	CONTENIDOS GENERALES	Material Sí / No	Página
Contenido 2-1	Detalles de la organización	No	8, 9 y 64
Contenido 2-2	Entidades incluidas en el reporting de sostenibilidad	No	3, 4, 5 y 9
Contenido 2-3	Período objeto del informe, frecuencia y contacto	No	5
Contenido 2-4	Reexpresión de la información	No	5
Contenido 2-5	Verificación externa	No	84
Contenido 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio	No	10, 11, 12, 13 y 25
Contenido 2-7	Empleados	Sí	32
Contenido 2-8	Trabajadores que no son empleados	No	32

Gobierno (ASG)

GRI 2	CONTENIDOS GENERALES	Material Sí / No	Página
Contenido 2-9	Estructura de gobernanza y composición	Sí	64 y 65
Contenido 2-10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Sí	65
Contenido 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Sí	65
Contenido 2-12	Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	No	65
Contenido 2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	No	65
Contenido 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	No	66
Contenido 2-15	Conflictos de interés	Sí	66
Contenido 2-16	Comunicación de las preocupaciones críticas	Sí	67
Contenido 2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	No	67
Contenido 2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	No	67
Contenido 2-19	Políticas de remuneración	No	68
Contenido 2-20	Proceso para determinar la remuneración	No	68

Gobierno (ASG)

GRI 2 CONTENIDOS GENERALES		Material Sí / No	Página
Contenido 2-21	Ratio de compensación total anual	Sí	68
Contenido 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	No	3 y 4
Contenido 2-23	Políticas y compromisos	Sí	8, 73 y 80
Contenido 2-24	Incorporación de compromisos políticos	Sí	73
Contenido 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Sí	74
Contenido 2-26	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Sí	73 y 74
Contenido 2-27	Cumplimiento de leyes y reglamentos	Sí	73 y 74
Contenido 2-28	Afiliación a asociaciones	No	82
Contenido 2-29	Enfoque para la participación de grupos de interés	No	15
Contenido 2-30	Acuerdos de negociación colectiva	No	33

GRI 3 TEMAS MATERIALES		Material Sí / No	Página
Contenido 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	Sí	16
Contenido 3-2	Lista de temas materiales	Sí	17
Contenido 3-3	Gestión de los temas materiales	Sí	20, 21, 25, 34, 50, 57, 73 y 80

GRI 201 DESEMPEÑO ECONÓMICO		Material Sí / No	Página
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	No	69
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Sí	80
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	No	45 y 46
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	No	70 y 71

GRI 202 PRESENCIA EN EL MERCADO		Material Sí / No	Página
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	Sí	64

GRI 205 ANTICORRUPCIÓN		Material Sí / No	Página
205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Sí	77
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Sí	74 y 76
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Sí	74

GRI 206 COMPETENCIA DESLEAL		Material Sí / No	Página
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Sí	74 y 75

GRI 207 FISCALIDAD		Material Sí / No	Página
207-1	Enfoque fiscal	No	71
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	No	71
207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	No	71
207-4	Presentación de informes país por país	No	71

Ambiental (ASG)

GRI 301 MATERIALES

		Material Sí / No	Página
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	Sí	25
301-2	Insumos reciclados utilizados	Sí	25 y 26
301-3	Productos y materiales de envasado recuperados	No	NA

GRI 302 ENERGÍA

		Material Sí / No	Página
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Sí	21
302-2	Consumo de energía fuera de la organización	Sí	21
302-3	Intensidad energética	Sí	22
302-4	Reducción del consumo energético	Sí	22
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	No	Nota A

GRI 303 AGUA Y EFLUENTES

		Material Sí / No	Página
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	No	30
303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	No	30
303-3	Extracción de agua	No	30
303-4	Vertido de agua	No	30
303-5	Consumo de agua	No	30

GRI 305 EMISIONES

		Material Sí / No	Página
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Sí	23
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Sí	23
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Sí	23
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Sí	22
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	Sí	NA
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	Sí	24

GRI 306 RESIDUOS

		Material Sí / No	Página
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Sí	27
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Sí	27
306-3	Residuos generados	Sí	27
306-4	Residuos no destinados a eliminación	Sí	28
306-5	Residuos destinados a eliminación	Sí	28

GRI 308 EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES

		Material Sí / No	Página
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Sí	59
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Sí	59

Social (ASG)

GRI 401	EMPLEO	Material Sí / No	Página
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Sí	41
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Sí	45 y 46
401-3	Permiso parental	Sí	33 y 44
GRI 403	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Material Sí / No	Página
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Sí	50
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Sí	51, 52 y 53
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Sí	50
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Sí	53 y 54
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Sí	55
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	Sí	46
403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Sí	53
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Sí	50
403-9	Lesiones por accidente laboral	Sí	51, 52 y 54
403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	Sí	53

GRI 404	FORMACIÓN Y EDUCACIÓN	Material Sí / No	Página
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Sí	38
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Sí	38 y 49
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Sí	50
GRI 405	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Material Sí / No	Página
405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	No	32, 47, 65 y 74,
GRI 406	NO DISCRIMINACIÓN	Material Sí / No	Página
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Sí	74
GRI 407	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Material Sí / No	Página
407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	No	33

Social (ASG)

GRI	ÍNDICE	DETALLE	Material Sí / No	Página
GRI 408	TRABAJO INFANTIL			
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No	74 y 75	
GRI 409	TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO			
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Sí	74 y 75	
GRI 414	EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES			
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Sí	59	
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Sí	59	
GRI 415	POLÍTICA PÚBLICA			
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	Sí	82	
GRI 416	SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES			
416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	Sí	Nota B	
-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	Sí	74 y 75	

GRI	ÍNDICE	DETALLE	Material Sí / No	Página
GRI 417	MARKETING Y ETIQUETADO			
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	Sí	74 y Nota B	
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	Sí	75	
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	Sí	74 y 75	
GRI 418	PRIVACIDAD DEL CLIENTE			
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Sí	74	
Contenido 3-3	Innovación en proceso y producto	Sí	57	
Contenido 3-3	Ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos	Sí	80	

Nota A (302-5): No Aplica. Los productos siguen las especificaciones de los clientes, por lo que hay poca capacidad de influencia.
Nota B (416-1, 417-1). No Aplica debido a la tipología del producto de la compañía.

ANEXO IV

Asociaciones y Organizaciones

A nivel corporativo

ASCOM, Asociación Española de Compliance

GRI Galicia

AIMEN, ASOCIACIÓN DE INVESTIGACION METALURGICA DEL NOROESTE

ASIME, ASOCIACIÓN DE INDUSTRIAS DEL METAL Y TECNOLOGÍAS ASOCIADAS DE GALICIA

Clúster Gallego de la industria de apoyo al desarrollo de las Energías Renovables

GRI Sudáfrica

SAWEA, South African Wind Energy Association

CEFA, Cape Engineers and Founders Association

SEIFSA, Steel and Engineering Industries Federation of South Africa

SCC, Spanish Chamber of Commerce

GRI Iraeta

ADEGI, Asociación de Empresas de Gipuzkoa


GRI

CULTURA ASG


Ambiental

Social

Gobierno
ANEXOS

I Informes de Verificación

II Información cuantitativa

III Índice de Contenido GRI

 IV Asociaciones
y Organizaciones

V Perímetro

ANEXO V

Perímetro consolidado de GRI Renewable Industries y empresas subsidiarias

Sociedad	Domicilio	% participación Directo	% participación Indirecto
GRI Calviño Towers Argentina SA	Argentina	51	-
GRI Towers Brasil Estructuras Metálicas	Brasil	100	-
GRI Flanges Forjados de Aço, A/S	Brasil	100	-
G&B Wind Services, S.A.	Brasil	100	-
GRI Corte e Biselado S/A	Brasil	100	-
Iraeta Energy Equipment Co, Ltd	China	-	43,47
Jinan Iraeta International Trade Co.,Ltd	China	-	43,47
Gobi Oasis LC	China	-	29,10
Iraeta (Shandong) Grinding Material Co., Ltd	China		43,47
Iraeta (Shandong) New Materials Industry Co., Ltd	China		43,47
Iraeta (Shanghai) International Trade Co., Ltd	China	-	43,47
Iraeta (Jining) High-End Equipment Science and Technology Co. Ltd.	China	-	43,47
Iraeta (Jining) New Energy Equipment Co., Ltd	China		43,47
Iraeta (Jining) New Materials Industry Co., Ltd	China		43,47
Jinan Iraeta Vocational Skill Training School Co. Ltd.	China	-	43,47
Haicheng (Jinan) Logistics Co. Ltd.	China	-	43,47
GRI Towers Galicia S.L.	Madrid	100	-
GRI Towers Sevilla, S.L.	Madrid	100	-
GRI R&D Engineering S.L. (antes GRI Hybrid Towers, S.L.)	Madrid	100	-
Forjas Iraeta Heavy Industries, S.L.	Guipuzcoa	100	-
FIHI Forging, S.L.	Guipuzcoa	-	43,47
GRI Castings S.L.	Guipuzcoa	100	-
GRI Towers India Private Limited	India	100	-
Gesbey Enerji turbini kule üretim sanayi ve ticaret AS	Turquía	60	-
GRI Towers Texas, Inc	EEUU	100	-
GRI Wind Steel South Africa, Ltd.	South Africa	100	-
Reducel, S.L	España	70	-
GRI Towers Pontevedra, S.L	Madrid	100	-
Baltic Towers spolka. z o.o	Polonia	13,10	-



GRI

Renewable
Industries