



- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental
- 6. Social**
- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales
- 7. Gobernanza
- ANEXOS



Social 6

- Nuestros Profesionales 6.1
- Seguridad y Salud 6.2
- Comunidades Locales 6.3



1. Carta del Presidente
2. Grupo Gestamp
3. Perspectiva ESG
4. Desarrollo de Negocio
5. Ambiental
- 6. Social**
7. Gobernanza

ANEXOS



6 SOCIAL

6.1. Nuestros Profesionales

NUESTRO ENFOQUE

El continuo proceso de crecimiento e internacionalización de Gestamp nos ha llevado a grandes desafíos de en términos de cultura, organización y gestión de recursos humanos: adaptación permanente de la estructura organizativa a las crecientes necesidades del Grupo, redimensionamientos de plantillas, estandarización de procesos, capacitación en nuevas tecnologías, gestión del talento e impulso de la cultura corporativa.

Bajo la Dirección General de Recursos Humanos gestionamos las estructuras organizativas y las personas tanto a nivel corporativo, como a nivel divisional, regional y de centros de productivos a través de los siguientes ejes de actuación:

- **Planificación, análisis y métricas** que nos permiten la toma de decisiones sobre las necesidades y perfiles de personal más idóneos en cada momento.
 - **Diversidad e igualdad de oportunidades** entre empleados para que se garanticen y promuevan.
 - **Compensación y beneficios** basados en un modelo de gestión común para todo el Grupo, que tiene en cuenta la realidad retributiva de los distintos ámbitos geográficos donde opera, y que reconoce la asunción de responsabilidades, premia el desempeño tanto individual como colectivo y favorece la ausencia de discriminación en la toma de decisiones en esta materia.
 - **Relaciones laborales** desarrolladas de acuerdo con la legislación laboral que rige en cada entorno geográfico y fomentando el dialogo continuo y constructivo con la representación legal de los trabajadores.
 - **Gestión del talento** que permite identificar y monitorizar el talento de las personas para su promoción y/o movilidad dentro de la organización.
- 
- 
- **Selección, formación y desarrollo** en las capacidades necesarias para que las personas desempeñen bien su puesto de trabajo y desarrollen nuevas capacidades en materias prioritarias para el negocio a medio y largo plazo, así como en habilidades de liderazgo para ocupar puestos claves en el futuro.
 - **Seguridad y Salud Laboral** están integradas en todos los niveles de la organización desde las tareas cotidianas hasta las decisiones de la empresa para asegurar unas instalaciones y condiciones laborales seguras.



1. Carta del Presidente
2. Grupo Gestamp
3. Perspectiva ESG
4. Desarrollo de Negocio
5. Ambiental
- 6. Social**
- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales
7. Gobernanza

ANEXOS

6 SOCIAL

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD Y CONCILIACIÓN

En las plantas productivas de Gestamp, por la naturaleza de su negocio, se ha mantenido una actividad continuada, tomando en todo momento todas las recomendaciones sanitarias necesarias para reducir el riesgo de contagio en todas las instalaciones. Los colectivos que son clasificados como de Mano de Obra Directa e Indirecta tienen que trabajar por turnos en las fábricas del Grupo. No obstante, desde Gestamp se fomenta la rotación de tales turnos con el objetivo de facilitar el ajuste de los horarios laborales a necesidades específicas de los trabajadores.

Para aquellos colectivos localizados en oficinas, el Grupo reaccionó con agilidad durante los peores meses de la pandemia COVID 19, adoptando medidas de teletrabajo para ayudar a reducir el riesgo de contagio en nuestras instalaciones. Esta medida de teletrabajo al igual que otras medidas que fomentan la flexibilidad y conciliación, como puede ser la flexibilidad horaria, se han mantenido en muchos perímetros.

Durante 2021, en 78 centros de trabajo de Gestamp se han llevado a cabo medidas relacionadas con la conciliación de la vida profesional y laboral. Debido a la buena respuesta de la plantilla a estas medidas y viendo la oportunidad de mejorar la flexibilidad y conciliación personal y profesional de nuestros trabajadores, se ha implementado una Política de Flexibilidad y Conciliación.

Esta Política ha sido implementada en España, en las oficinas de Madrid, Barcelona y País Vasco y, en 2022 esta será extendida a diferentes perímetros del Grupo, siguiendo el modelo de la política marcada desde Corporativo, pero adaptándola a las necesidades y cultura de cada perímetro. Algunas de las medidas recogidas en la Política de Flexibilidad y Conciliación del Grupo Gestamp, hacen referencia a flexibilidad de horario en la entrada y la salida, teletrabajo y desconexión laboral, entre otras.



EVOLUCIÓN Y PERFIL DE LA PLANTILLA

La plantilla a nivel global a 31 de diciembre de 2021 era de 39.908 empleados propios. Esto supone una disminución de 8,9% con respecto a 2019, año en que la empresa había acumulado una tasa de crecimiento orgánico del 51,8% tras las tres grandes adquisiciones empresariales de 2010 y 2011.

Distribución empleados propios por país, sexo y edad

País	2020	2021	Hombres	Mujeres	<=20	21 - 25	26 - 35	36 - 45	46 - 55	56 - 65	>=66
Argentina	873	835	779	56	0	7	155	374	229	69	1
Brasil	3.922	4.255	3.636	619	107	531	1.562	1.507	460	82	6
Bulgaria	115	166	119	47	0	11	45	45	52	13	0
China	3.787	3.708	2.975	733	46	254	1.639	1.315	397	57	0
República Checa	1.643	1.506	932	574	34	170	480	377	277	165	3
Francia	1.618	1.586	1.298	288	14	59	258	441	616	198	0
Alemania	4.194	3.995	3.602	393	132	174	710	888	1.046	1.040	5
Hungría	553	488	338	150	5	24	119	161	129	50	0
India	774	869	836	33	7	58	599	169	34	2	0
Japón	80	83	65	18	0	1	25	32	19	6	0
México	3.154	3.140	2.336	804	95	448	1.412	811	336	38	0
Marruecos	291	378	317	61	32	189	142	11	0	4	0
Polonia	1.076	1.119	882	237	25	122	417	403	112	38	2
Portugal	1.296	1.249	793	456	4	97	380	366	315	87	0
Rumania	329	308	172	136	2	41	108	73	59	25	0
Rusia	543	459	367	92	1	19	211	166	51	11	0
Eslovaquia	349	348	217	131	5	21	98	108	90	26	0
Corea del Sur	195	175	164	11	0	2	51	66	48	8	0
España	6.354	5.794	4.809	985	14	107	876	1.798	2.272	726	1
Suecia	248	241	209	32	3	4	56	53	82	43	0
Taiwan	17	17	14	3	0	0	1	7	3	5	1
Tailandia	9	10	2	8	0	4	2	3	1	0	0
Turquía	3.400	3.277	3.066	211	11	172	757	1.307	842	180	8
Reino Unido	2.172	1.893	1.713	180	35	127	389	361	492	463	26
Estados Unidos	3.820	4.010	3.076	934	92	368	1.096	981	871	561	42
Total Gestamp	40.811	39.908	32.716	7.192	664	3.010	11.588	11.823	8.832	3.897	95

A cierre 2021, además de los 39.908 empleados propios, para el Grupo trabajaban 3.738 personas pertenecientes a agencias temporales recuperados progresivamente durante la segunda mitad de año, con la reactivación de la producción.

1. Carta del Presidente

2. Grupo Gestamp

3. Perspectiva ESG

4. Desarrollo de Negocio

5. Ambiental

6. Social

6.1. Nuestros Profesionales

6.2. Seguridad y Salud

6.3. Comunidades Locales

7. Gobernanza

ANEXOS



- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental

6. Social

- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales

7. Gobernanza

ANEXOS

Clasificación por tipo de mano de obra

En lo referente al tipo de empleo tenemos definidas en el Grupo las siguientes grandes categorías profesionales:

Mano de obra directa.

Empleados de las plantas productivas implicadas directamente en la transformación de materias primas y componentes en productos terminados o intermedios.

Mano de obra indirecta

Empleados de plantas productivas cuyo trabajo consiste en dar soporte directo al proceso productivo, asegurando con esto, que el proceso no se interrumpa.

Mano de obra de estructura

Todo empleado de oficina de plantas productivas o de los centros de servicios.

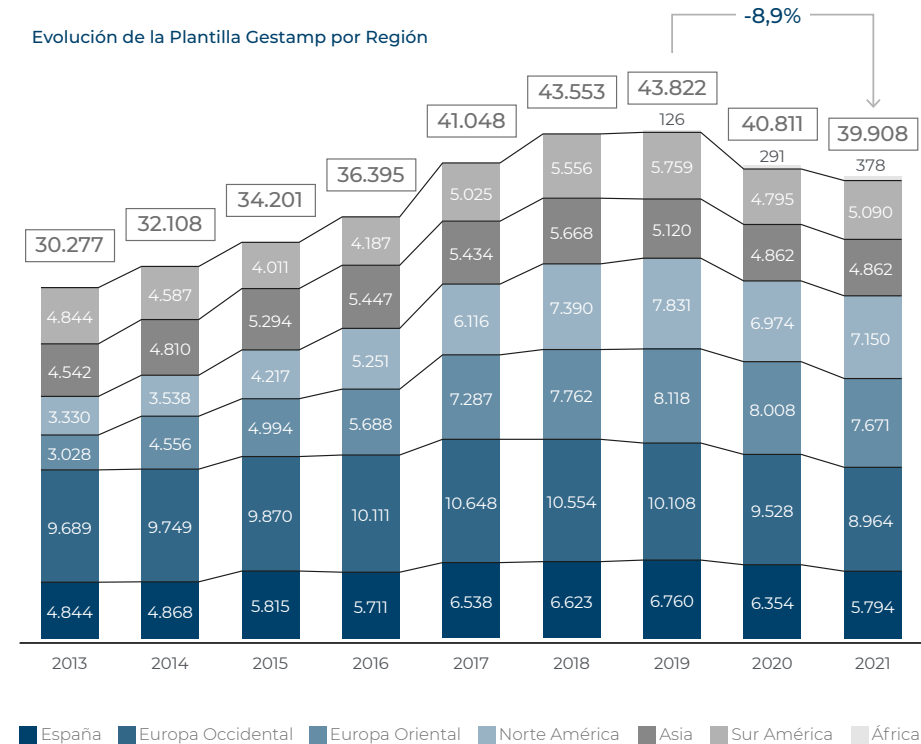
Con la misma proporcionalidad que en años anteriores, a 31 de diciembre de 2021, 17.393 (el 43,6%) de los empleados del Grupo corresponde a la categoría de mano de obra directa, 13.439 (el 33,7%) a la categoría de mano de obra indirecta y 9.706 (22,7%) restante de empleados a mano de obra de estructura.

Perfil de la plantilla

	Hombres		Mujeres		Total
Mano de Obra Directa	13.746	79%	3.647	21%	17.393
Mano de Obra Indirecta	12.280	91%	1.159	9%	13.439
Mano de Obra de Estructura	6.690	74%	2.386	26%	9.076
Total	32.716	82%	7.192	18%	39.908

	Total Empleados		Mujeres		Hombres		< 35 Años		Contrato indefinido		Jóvenes formación profesional		Discapacidad		Antigüedad > 10 años	
América Sur	5.090	13%	675	9%	4.415	13%	2.362	15%	4.986	13%	45	13%	198	23,2%	1.380	11%
África	378	1%	61	1%	317	1%	362	2%	75	0%	-	0%	-	0,0%	22	0,2%
Asia	4.862	12%	806	11%	4.057	12%	2.689	18%	4.518	12%	10	3%	22	2,6%	933	7,2%
Europa Oriental	7.671	19%	1.578	22%	6.093	19%	2.898	19%	7.012	19%	22	6%	158	18,5%	1.247	9,7%
Europa Occidental	14.757	37%	2.334	33%	12.424	38%	3.438	23%	13.607	37%	255	72%	468	54,8%	8.737	67,8%
América Norte	7.150	18%	1.738	24%	5.412	17%	3.511	23%	6.888	19%	24	7%	8	0,9%	575	4,5%
Total	39.908	100%	7.192	18%	32.716	82%	15.260	38,2%	37.085	92,9%	356	0,89%	854	2,1%	12.892	32,3%

Evolución de la Plantilla Gestamp por Región



Plantillas mostradas a 31 de diciembre de cada año. Alcance 100% de la plantilla.



- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental
- 6. Social
- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales
- 7. Gobernanza
- ANEXOS

6 SOCIAL

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Gestamp respeta el derecho a la igualdad y no discriminación por cuestiones de género, orientación sexual, origen social, origen étnico, edad, discapacidad o religión, entre otros. Así lo refleja nuestro Código de Conducta y el Principio 6 del Pacto Mundial de Naciones Unidas, al que estamos adheridos desde 2008.

Diversidad cultural y geográfica

La diversidad cultural entre nuestros profesionales aporta ideas y enfoques innovadores y enriquecedores. Por ello, en Gestamp consideramos que una plantilla heterogénea es una oportunidad para que el Grupo encuentre mejores soluciones ante los retos globales actuales.

La diversidad geográfica y cultural es uno de los rasgos distintivos de la plantilla Gestamp: Nuestros cerca de 40.000 profesionales desempeñan su labor en 24 países y entre nuestros profesionales confluyen 87 nacionalidades diferentes. En cada país en el que estamos presentes contamos con una media de 11 nacionalidades en plantilla. Así, el país que más diversidad cultural y geográfica presenta es España, donde encontramos 40 nacionalidades diferentes, seguido por Alemania, donde convergen 39 nacionalidades en plantilla.

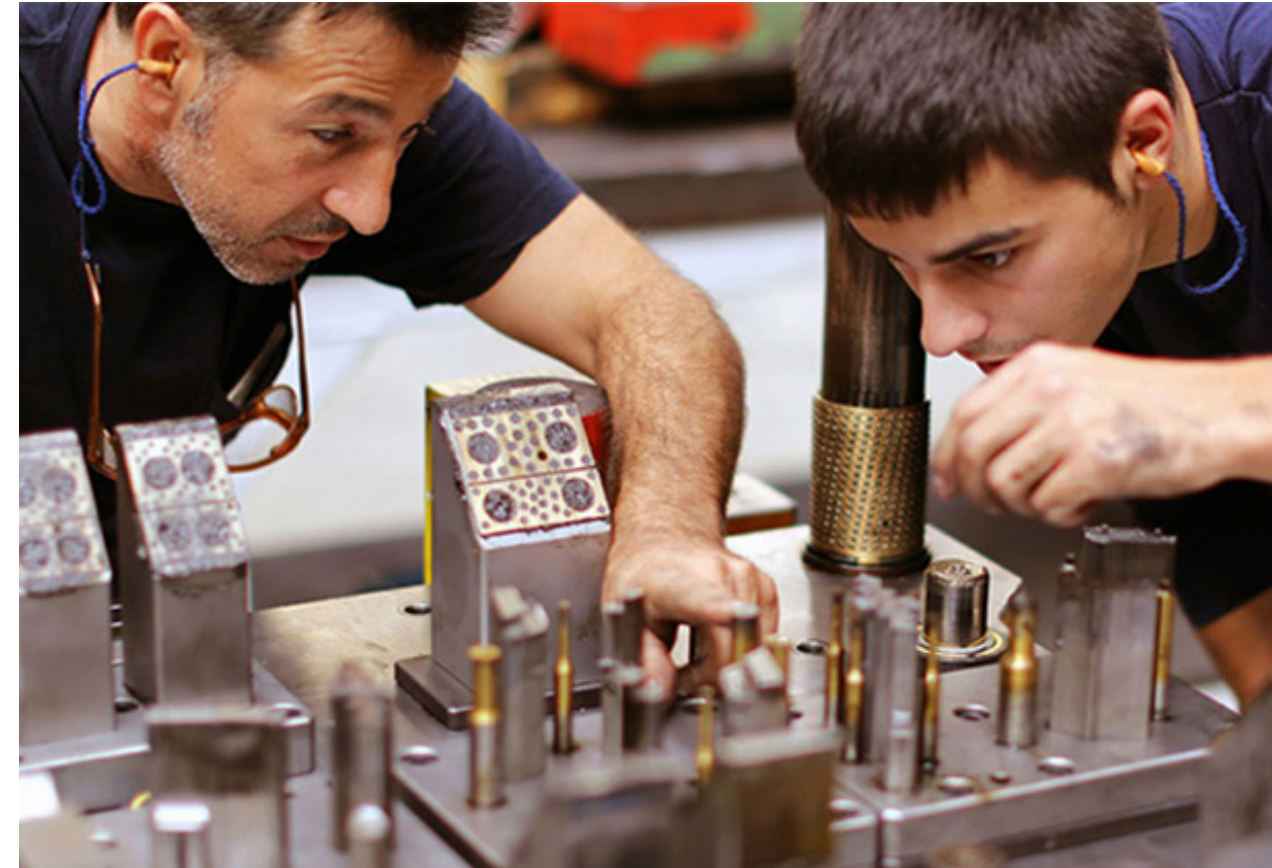
Esta diversidad geográfica es muy enriquecedora para Gestamp, donde se apuesta por el talento local, que es considerado una fuente de creatividad e innovación. Además, se fomenta la capacidad integradora del Grupo, con independencia del país de nacimiento, cultura, raza o sexo entre otros. Gestamp trabaja por encontrar puntos de cooperación entre personas de diferentes culturas y para que asuman como propio el proyecto común y la identidad compartida.

En este sentido, hay más de 97 plantas con planes locales y/o medidas específicas para fomentar la igualdad de oportunidades principalmente en los procesos de selección, política salarial, formación y desarrollo, así como ordenación del tiempo de trabajo y conciliación. Éstas no solo ponen el foco en la pluralidad de nacionalidades y culturas, sino también en el impulso a la variedad de género, entre otros, dentro de la empresa, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Diversidad generacional

La capacidad integradora de Gestamp se muestra también en la inclusión de personas de distinta edad. Así, un 38,2% de los empleados es menor de 35 años, el 51,8% tiene entre 35 y 55 y un 10% más de 55. Esta convivencia de distintas generaciones es muy enriquecedora para Gestamp, ya que fomenta la innovación en la resolución de problemas, puesto que cada generación aporta una visión distinta.

+ PROMEDIO DE PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD





- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental
- 6. Social
- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales
- 7. Gobernanza
- ANEXOS

6 SOCIAL

Diversidad de género

En Gestamp las mujeres representan casi un 18% del total de empleados de todo el Grupo.

El sector de automoción todavía está lejos de alcanzar la paridad en términos de género, debido en parte a la tradicional masculinización del sector y por el todavía menor acceso femenino a las carreras STEM.

En Gestamp nos esforzamos para incrementar la proporción de mujeres en plantilla. Ese esfuerzo se ve reflejado en el porcentaje de las incorporaciones femeninas, que pasa de un 22% en 2018 a un 24% en 2021. Con lo que se ve una tendencia positiva, debido a las medidas implementadas en los Planes de Igualdad a nivel Grupo y la concienciación a los Equipos de RRHH del Grupo.

En cuanto a la ocupación femenina en puestos de responsabilidad, según la metodología Gestamp Global Grading System (G3S) el 15,3% de los directivos y el 20,4% de los mandos medios son mujeres.

En el análisis de remuneraciones medias se ha optado por utilizar la agrupación por categoría en vez de tipo de mano de obra debido a que esta agrupación nos permite reflejar de mejor manera la realidad de compensación, considerando colectivos homogéneos desde el punto de vista de responsabilidad reflejado en la remuneración.

	Mujeres		Hombres	
	2020	2021	2020	2021
Directivos	18,50%	15,30%	81,50%	84,70%
Mandos medios	18,40%	20,40%	81,60%	79,60%
Resto de empleados	17,70%	18,60%	82,30%	81,40%

Alcance 2021: Empleados bajo Gestamp Global Grading System (G3S) (97,5% del total de la plantilla, excluyendo Joint Ventures)

Durante 2021, el porcentaje de nuevas incorporaciones femeninas fue de casi el 25%, 7 puntos porcentuales superior al porcentaje de mujeres en plantilla

Resulta difícil encontrar mujeres en los procesos de selección para determinados puestos habituales en nuestro negocio como matriceros, soldadores, o técnicos de mantenimiento, aunque en determinados centros de trabajo encontramos casi la paridad entre hombres y mujeres como son los casos de Gestamp Cerveira (Portugal) y Edscha Kamenice (Alemania).



- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental
- 6. Social**
- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales
- 7. Gobernanza
- ANEXOS

6 SOCIAL

Diversidad funcional

Con el fin de facilitar el acceso al empleo a personas con discapacidad, las empresas del Grupo Gestamp hacen una contratación directa y les incorporan a sus plantillas o bien subcontratan productos y servicios a centros especiales de empleo.

El porcentaje de empleados con alguna discapacidad en todo el Grupo durante 2021 fue de 854 personas que representa un 2,14% (frente al 1,9% de 2019) de la plantilla del Grupo.

Para la construcción de nuevas instalaciones, Gestamp contrata a ingenierías locales, que preparan los proyectos adecuándose a la normativa local y cumpliendo con los requerimientos exigidos en el campo de la accesibilidad.

Adicionalmente, para dar mayor accesibilidad a la información, la página web de Gestamp se ha adaptado y cumple con los criterios de conformidad del Nivel A desarrollados por la Iniciativa de Accesibilidad en la Web (WAI) del World Wide Web Consortium (W3C).

Absentismo

La tasa de absentismo en Gestamp se ha mantenido respecto al año pasado en el 5,0%. El número de horas de absentismo totales en 2021 fue de 3.644.579 horas. En ellas se tienen en cuenta las horas de absentismo por enfermedades comunes, accidentes y enfermedades laborales, accidentes in itinere y no justificadas. Siendo el 64% derivadas por enfermedades comunes.

Horas Totales de Absentismo por Región

	Horas Abs.	Abs. %
Sur América	384.032	4,2%
Norte América	464.360	3,2%
Asia	372.361	2,2%
Europa	2.423.827	7,3%
Total Gestamp	3.644.579	5,0%

En las Horas totales de Absentismo no está incluidos licencias (permisos y ausencias justificadas), huelgas ni horas sindicales.

La Tasa de absentismo es una ratio entre las horas totales de absentismo del grupo y las horas totales de trabajo planeadas.

Alcance 100% de la plantilla

Horas Totales de Absentismo por País

	Horas Abs.	Abs. %
Argentina	82.617,3	5,1%
Brasil	301.415	4,0%
Bulgaria	36.337	5,0%
China	98.419	1,4%
República Checa	337.741	12,1%
Francia	215.527	8,0%
Alemania	587.124	8,9%
Hungría	85.660	10,6%
India	78.550	3,7%
Japón	14	0,0%
México	223.298	3,1%
Polonia	175.539	8,9%
Portugal	114.814	5,0%
Rumania	16.932	2,6%
Rusia	34.165	3,7%
Eslovaquia	37.790	5,7%
Korea del Sur	63	0,0%
España	614.213	6,6%
Suecia	21.828	5,3%
Taiwan	24	0,1%
Tailandia	0	0,0%
Turquía	195.292	2,8%
UK	146.156	4,1%
EEUU	241.062	3,4%
Total	3.644.579	5,0%



Remuneración

Gestamp, en línea con su principio de igualdad de oportunidades establecido en su Código de Conducta, promueve la igualdad de género en el acceso al empleo, en la promoción de profesionales y en la remuneración a igualdad de puesto.

La remuneración se establece en base a niveles de responsabilidad, competitividad externa y trayectoria profesional evitando hacer diferencias entre hombres y mujeres, más allá de los méritos logrados en el desempeño de su trabajo.

Remuneración media por categoría profesional desglosadas por género en 2021 Alcance Total Grupo*

Respecto a la metodología de cálculo, cabe destacar el cambio de criterio en cuanto a remuneraciones. Anteriormente se utilizaba las remuneraciones realmente percibidas, normalizadas a tiempo completo, mientras que en la actualidad se están utilizando las remuneraciones teóricas anuales elevadas a tiempo completo.

En el análisis de remuneraciones medias se ha optado por utilizar la agrupación por categoría en vez de tipo de mano de obra debido a que esta agrupación nos permite reflejar de mejor manera la realidad de compensación, considerando colectivos homogéneos desde el punto de vista de responsabilidad reflejado en la remuneración (Ver Anexos: tabla IX- Remuneración media por categoría profesional desglosadas por género en 2020).

Remuneración media

	Mujeres	Hombres	Total
Directivos	108.544	147.811	141.656
Mandos medios	62.886	66.047	65.406
Resto de empleados	21.920	24.890	24.351
Total	24.112	27.395	26.798

*Datos de remuneración media incluye las remuneraciones teóricas anuales totales. Alcance: 94,4% de la plantilla (Excluyendo Joint Ventures). Para poder comparar las remuneraciones se ha aplicado el tipo de cambio a cierre de ejercicio. Las diferencias entre remuneraciones de hombres y mujeres se deben a la distribución por país y sus diferencias de los mercados locales, coste de vida y tipo de cambio.

Remuneración media por categoría profesional desglosadas por género en 2021 Alcance España

En la tabla se realiza el promedio de salarios totales anualizados entrando en juego el tipo de cambio y sin tener en cuenta un posible ajuste por diferencial de coste de vida. Por ello, el dato en función de la población por país puede desvirtuar el análisis.

Hemos realizado el mismo ejercicio teniendo en cuenta únicamente las retribuciones de España. De este modo, eliminamos las variables de diferencias de mercado y tipos de cambio.

Remuneración media

	Mujeres	Hombres	Total
Directivos	128.633	159.061	152.322
Mandos medios	64.542	66.574	66.059
Resto de empleados	33.542	33.487	33.496
Total	39.130	38.083	38.261

Alcance 94,4% de la plantilla (excluyendo JV)

Remuneración media por edad en 2021*

A continuación, se muestra las remuneraciones medias por edad en 2021. Respecto a la metodología de cálculo, cabe destacar el cambio de criterio en cuanto a remuneraciones. Anteriormente se utilizaba las remuneraciones realmente percibidas, normalizadas a tiempo completo, mientras que en la actualidad se están utilizando las remuneraciones teóricas anuales elevadas a tiempo completo (ver Anexos Tabla X- Remuneración media por edad en 2020).

	<=20	21 - 25	26 - 35	36 - 45	46 - 55	56 - 65	>=66
	13.060	15.465	20.108	26.720	35.025	38.701	41.014



1. Carta del Presidente
 2. Grupo Gestamp
 3. Perspectiva ESG
 4. Desarrollo de Negocio
 5. Ambiental
 - 6. Social**
 - 6.1. Nuestros Profesionales
 - 6.2. Seguridad y Salud
 - 6.3. Comunidades Locales
 7. Gobernanza
- ANEXOS

6 SOCIAL

Brecha salarial

El resultado del cálculo de la brecha salarial es del 7,83% en retribución total (fija + variable). Estas diferencias se deben a la composición de la plantilla en cada uno de los grupos profesionales establecidos en el G3S cuya distribución por hombres y mujeres incluyen distintos perfiles de antigüedad en la empresa, edad y experiencia laboral.

Metodología empleada

El cálculo de la brecha salarial del año 2021 se apoya en el gran esfuerzo realizado por la compañía en la implantación de un sistema de clasificación profesional propio y único, con carácter global, denominado Gestamp Group Grading System (G3S). A lo largo del 2021 se ha procedido a revisar la asignación de todos los trabajadores al Grupo Profesional que les correspondía por el desempeño de sus responsabilidades, lo cual permite disponer de una base de datos actualizada, robusta y fiable, y así realizar comparaciones entre puestos de responsabilidad equiparable.

En los análisis realizados, se ha utilizado como base la plantilla activa a 31 de diciembre de 2021 correspondiente a 15 países (Argentina, Alemania, Brasil, China, Estados Unidos de América, España, Francia, India, México, Polonia, Portugal y Reino Unido, República Checa, Rusia y Suecia). Esto supone un alcance del 94,4% de la población total elegible a la brecha salarial, 33.749 personas. El colectivo excluido está compuesto por empleados no elegibles (becarios, expatriados, bajas de larga duración y personal externo) y por sociedades en las que no está reportada la información salarial en el sistema. En 2022 se espera trabajar en este ámbito para poder tener la información en el sistema del 100% del colectivo. De cualquier modo, se excluyen de los análisis realizados las Joint Ventures, donde Gestamp no tiene responsabilidades de gestión.

Respecto a la metodología de cálculo, cabe destacar el cambio de criterio en cuanto a remuneraciones. Anteriormente se utilizaba las remuneraciones realmente percibidas, normalizadas a tiempo completo, mientras que en la actualidad se están utilizando las remuneraciones teóricas anuales. Esto ha sido posible por el esfuerzo realizado durante 2021 en mejorar la base de datos en SAP HCM, mediante su interconexión con los sistemas de nóminas y la definición de agregados salariales comunes en todo el Grupo, lo que ha permitido integrar información retributiva fiable y comparable a la base de datos. La información utilizada en los análisis se extrae automáticamente del sistema. Para reasegurar la calidad del dato y la revisión de los empleados elegibles, se ha procedido a validar toda la información con los equipos locales de RRHH.



El resultado obtenido se basa en comparar a todos los profesionales que compartan el mismo grupo, según el sistema de clasificación de Gestamp (G3S), y que pertenezcan a un mismo país. Se ha calculado comparando el salario promedio de la retribución total anual target de hombres y mujeres. Por otra parte, nos gustaría añadir que actualmente se está trabajando en la asignación de todos los empleados al Grado que les corresponda dentro de su Grupo Profesional. De este modo, todos los empleados estarán asignados a un Nivel de Clasificación, además de a un Grupo Profesional, lo cual permite disponer de mayor grado de detalle en cuanto al nivel de responsabilidad de cada posición. Hasta la fecha, se ha procedido a determinar el Nivel de Clasificación del 60% del colectivo elegible, estimando poder tener el detalle del total de la plantilla elegible a lo largo del 2022.



- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental
- 6. Social
- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales
- 7. Gobernanza
- ANEXOS

Gestión de las relaciones laborales

En Gestamp la gestión de las relaciones laborales se desarrollan de acuerdo con las legislaciones laborales y sindicales que rigen en cada entorno geográfico. Con la representación sindical en cada planta productiva, se negocia la totalidad de los aspectos relativos a las relaciones sindicales, laborales y contractuales de los empleados.

País	2020			2021		
	Total plantilla	Empleados cubiertos	%	Total plantilla	Empleados cubiertos	%
Argentina	873	873	100,0%	835	835	100%
Brasil	3.922	3.922	100,0%	4.255	4.255	100%
Bulgaria	115	115	100,0%	166	166	100%
China	3.787	693	18,3%	3.708	649	18%
República Checa	1.643	0	0,0%	1.506	0	0%
Francia	1.618	1.618	100,0%	1.586	1.586	100%
Alemania	4.194	3.826	91,2%	3.995	3.640	91%
Hungría	553	0	0,0%	488	0	0%
India	774	464	59,9%	869	346	40%
Japón	79,5	61	76,7%	83	83	100%
México	3.154	3.064	97,1%	3.141	1.749	56%
Marruecos	291	0	0,0%	378	0	0%
Polonia	1.076	777	72,2%	1.119	706	63%
Portugal	1.296	712	54,9%	1.249	621	50%
Rumania	329	329	100,0%	308	190	62%
Rusia	543	77	14,2%	459	0	0%
Eslovaquia	349	207	59,3%	348	226	65%
Corea del Sur	195	154	79,0%	175	133	76%
España	6.354	6.354	100,0%	5.795	5.795	100%
Suecia	248	248	100,0%	241	241	100%
Taiwan	17	0	0,0%	17	0	0%
Tailandia	9	0	0,0%	10	0	0%
Turquía	3.400	3.400	100,0%	3.277	3.277	100%
Reino Unido	2.172	1.361	62,7%	1.892	1.352	71%
Estados Unidos	3.820	120	3,1%	4.010	110	3%
Total Gestamp	40.811	28.375	69,5%	39.908	25.959	65,0%

Alcance 100% de la plantilla

En 2021, el 65% de los empleados estaba cubierto por un convenio colectivo. En la mayoría de plantas productivas existen Comités específicos de Seguridad y Salud Laboral. Durante 2021, un 96% de las plantas contaban con mecanismos de consulta y participación de los empleados en materia de prevención de riesgos laborales, frente al 90% de 2020.

En aquellos ámbitos geográficos en los que por su historia, cultura u obligación legal se requiere, disponemos de comités intercentros con los que se complementa el marco de negociación en planta.

La empresa cuenta con un Comité Europeo en representación de la totalidad de países integrados en su perímetro, donde cuenta con un Grupos de trabajo en materia de Sostenibilidad y otro en materia de Prevención de Riesgos.

En Gestamp hacemos hincapié en cuestiones que son ineludibles para el Grupo: el respeto de la legislación sindical y laboral, las políticas de no discriminación, el cumplimiento del Código de Conducta, la seguridad y salud laboral y la formación y desarrollo en materias clave para asegurar la correcta implantación de la estrategia empresarial, siguiendo siempre el marco de los derechos laborales fundamentales recogidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La comunicación con nuestros empleados, así como la comunicación con sus representantes es fundamental para Gestamp, puesto que nos permite construir relaciones abiertas y de confianza.

Facilitamos, además, canales de comunicación bidireccional para aportarles información relevante pero también para entender sus preocupaciones e inquietudes reales.

Cada centro cuenta con sus canales formales de comunicación entre la empresa y los empleados. Las más habituales son la intranet local y corporativa, el boletín interno, la encuesta de satisfacción y clima laboral, el buzón de sugerencias, y los canales informativos.

A su vez, cuentan con los canales de comunicación establecidos en la Compliance Office, de forma que los empleados puedan denunciar o hacer consultas sobre el Código de Conducta. El Grupo cuenta con la intranet corporativa donde poder estar informado de las cuestiones más relevantes de la organización no sólo a nivel corporativo, sino también a nivel de división, planta e individual.



- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental

6. Social

- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales

7. Gobernanza

ANEXOS

6 SOCIAL

MOVILIDAD INTERNACIONAL

Gestamp dispone de personal de alta cualificación capaz de trasladarse por un periodo de tiempo a países donde se inicia nuevos proyectos, como la puesta en marcha de una planta o la implantación de una nueva tecnología o proceso. Esta capacidad de movimiento de nuestro talento aporta flexibilidad y agilidad en el desarrollo de los proyectos.

Diferenciamos entre dos tipos de colectivos:

Personal con asignación de corta duración

Profesionales que se trasladan por periodos de 3 a 12 meses,

Personal de larga duración

Profesionales que, por las circunstancias del proyecto y del país, se trasladan por periodos de 1 a 5 años (como máximo) y en la mayoría de los casos con sus familias.

Una vez conseguido el objetivo final, los empleados regresan a sus centros de trabajo de origen dejando el proyecto gestionado en su totalidad, o en su mayor parte, por los profesionales locales.

Contamos con una Política Corporativa que tiene objetivo establecer, ordenar, definir y regular las normas y directrices que rigen la expatriación de los empleados en todo el Grupo independientemente del país de origen y/o destino.

En 2021 hemos contado con un total de 95 personas expatriadas, por un periodo superior a un año, dando apoyo a nivel internacional.



País	Origen	Destino
Brasil	3	1
China	0	20
República Checa	0	13
Francia	2	2
Alemania	4	4
Hungría	0	2
India	2	2
Marruecos	0	1
México	1	8
Polonia	0	10
Rusia	0	3
Eslovaquia	0	6
España	77	1
Suecia	1	0
Reino Unido	3	1
EEUU	2	20
Total Gestamp	95	195

Tablas e información adicional en Anexos

Información vinculada al Capítulo “Nuestros Profesionales”, que se puede encontrar en el apartado ANEXOS.

- + (I) DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR MODALIDAD DE CONTRATO Y PAÍS
- + (II) PORCENTAJE DE EMPLEADOS EN PROGRAMAS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE EMPLEO
- + (III) PROMEDIO DE PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- + (IV) PROMEDIO DE PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO
- + (V) PROMEDIO DE PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD
- + (VI) TASA DE ROTACIÓN VOLUNTARIA
- + (VII) DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- + (VIII) EMPLEADOS PROPIOS
- + (IX) REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL DESGLOSADAS POR GÉNERO EN 2020
- + (X) REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD EN 2020



- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental
- 6. Social**
- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales
- 7. Gobernanza
- ANEXOS

FORMACIÓN, GESTIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO

Formación

El desarrollo de las habilidades y las competencias de nuestro personal ha sido siempre un elemento clave de nuestra prioridad estratégica a fin de contar con una plantilla competente y eficaz que impulse el crecimiento y la transformación de nuestra empresa. Para forjar estas capacidades invertimos continuamente en el desarrollo de las habilidades profesionales, técnicas y de liderazgo de nuestros empleados.

2021 ha sido un año sin precedentes en muchos aspectos para el aprendizaje y el desarrollo en Gestamp; por una parte, la pandemia confirmó el avance hacia la formación virtual, con más de 55.000 horas distribuidas en Gestamp Global Learning, nuestro campus online, el Gestamp Technology Institute y las Gestamp Talks, seminarios virtuales en directo; Además, hemos apoyado la transformación empresarial posibilitando una nueva forma de aprendizaje continuo a largo plazo para que los empleados desarrollen sistemáticamente las capacidades requeridas en el futuro.

A raíz de la revolución digital que estamos viviendo están floreciendo nuevas profesiones especializadas en tecnologías como la nube, el big data, la computación móvil y de redes sociales, el análisis de datos, el internet de las cosas y la inteligencia artificial a un ritmo que el mercado laboral es incapaz de seguir.

Con el fin de implementar un plan sostenible de upskilling y reskilling en Gestamp, su Área de Aprendizaje y Desarrollo comenzó en 2018 a contribuir activamente para modernizar el Marco de habilidades de automoción a través de la participación en el proyecto DRIVES de la Unión Europea. A finales de 2021, los expertos de Gestamp habrán invertido más de 6.000 horas en la armonización de habilidades y funciones laborales, ofreciendo formación en competencias específicas del sector a un público general y fomentando prácticas de aprendizaje.

En consonancia con nuestro objetivo de construir automóviles más seguros y ligeros, Gestamp continúa buscando nuevos materiales e introduciendo innovaciones en su oferta de productos. Ambos aspectos, los nuevos materiales y los nuevos productos, han hecho necesario introducir

nuevas tecnologías, como la computación de alto rendimiento (HPC), el diseño asistido por ordenador (CAD) y el software de ingeniería (CAE), la computación en la nube, el internet de las cosas, las tecnologías de sensores avanzados, la robótica industrial, el análisis de datos, el aprendizaje automático y la conectividad inalámbrica en todos nuestros procesos de fabricación. Estas tecnologías punteras, con sus respectivos perfiles laborales, han guiado el plan de upskilling y reskilling de Gestamp en 2021:

Tecnologías de facilitación y fabricación inteligente

Las fábricas integradas actuales conectan máquinas con materiales, métodos y personas para generar eficiencia transversal e innovación. A medida que la producción avanza hacia la Industria 4.0, las habilidades de nuestro personal deben actualizarse para afrontar los retos de mejora de la eficacia general del equipo (OEE) a un menor coste, al tiempo que se estandariza la calidad y se aumenta la trazabilidad. En 2021, Gestamp ha invertido más de 8.000 horas en la enseñanza de conceptos básicos de la fabricación inteligente y la Industria 4.0 tanto a su personal más experimentado como a su cadena de talento futuro a través de programas como Procesos de producción inteligente o Automatización de procesos con robots, con el apoyo de la Escuela de Negocios EOI de Madrid (España).

Conciencia digital

A fin de cerrar la brecha digital en el núcleo operativo de la empresa y acercar la digitalización industrial a nuestro personal, Gestamp ha participado en la iniciativa Next Generation de la UE/CEOE/CEPYME "Digitalización aplicada al sector productivo". Más de 500 profesionales de planta en España recibirán formación en habilidades digitales fundamentales entre 2021 y 2022; esto supondrá más de 15.000 horas de formación en temas como tecnologías de facilitación digital, ciberseguridad y resolución de problemas.

Además, siguiendo el Marco de competencias digitales de la UE, hemos creado varias ediciones de un curso online en directo para mejorar nuestras habilidades de interacción, comunicación y colaboración a través de las tecnologías digitales.



- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental
- 6. Social**
- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales
- 7. Gobernanza
- ANEXOS

6 SOCIAL

Reskilling para la transición verde

El avance de la Unión Europea hacia una economía de cero emisiones netas en 2050 implicará cambios masivos en el mercado laboral que requerirán nuevas habilidades “verdes”. El curso de Gestamp sobre Residuo Cero, impartido en 2021, es un ejemplo de las iniciativas para promover el upskilling y el reskilling y otorgar a nuestro personal los conocimientos necesarios en una economía verde. Más concretamente, cerca de 90 especialistas medioambientales recibieron formación y acreditación este año.

Programa de aprendizaje ESG

El personal de Gestamp en Reino Unido, México, Argentina, India y España ha asistido en 2021 al Curso de introducción a ESG; la formación ESG es una parte esencial de la implicación y capacitación de nuestros empleados si queremos convertir la sostenibilidad en un compromiso conjunto diario. Ya han realizado el curso más de 1.300 empleados; nuestro objetivo es formar al resto de la plantilla de Gestamp en 2022.

Nuevas tecnologías

La formación técnica es siempre una obligación en la Universidad Corporativa de Gestamp. Hemos de mantener a nuestros técnicos en la vanguardia de las tecnologías, los productos y los materiales. En cuanto a las tecnologías, este año hemos continuado la formación en habilidades de Soldadura por arco y soldadura por resistencia, piezas de revestimiento para endurecimiento de prensa, con un total de 18.977 horas.

Productos de automoción de aluminio, un curso general para perfiles técnicos y no técnicos (ventas, compras, control, etc.) ha reunido a más de 200 asistentes; y su versión avanzada para perfiles técnicos sénior ha llegado a más 100 expertos en Gestamp. Estos dos cursos han sumado 2.686 horas de formación a los indicadores clave de desempeño en el área de formación de este año.

Curso de análisis de modos y efectos de fallos (FMEA)

FMEA es un método utilizado para identificar y comprender plenamente qué podría fallar en un sistema, proceso o diseño (un modo de fallo potencial). Identifica la «causa de un fallo», el «efecto del fallo», los riesgos asociados con el fallo potencial («gestión de riesgos») y qué medidas han de tomarse para detener ese fallo («barreras y controles»).

Los ingenieros de Gestamp deben interiorizar este análisis ascendente que puede ayudarlos a identificar fallos de componentes, muchos de los cuales podrían formar parte de un peligro,

pues representa un paso importante en el proceso de gestión de casos de seguridad. En 2021, 420 alumnos participaron en el Programa FMEA e invirtieron más de 5.000 horas de formación.

Habilidades con clientes y sostenibilidad

En consonancia con nuestro objetivo de generar valor a largo plazo atendiendo a nuestros clientes con dedicación y espíritu emprendedor, hemos formado a 25 especialistas de experiencia del cliente en nuestro Estudio del mercado de la automoción en 2021, incluyendo una explicación detallada de nuestros retos futuros de cara al cliente para determinar dónde hemos de centrar los esfuerzos en primer lugar a fin de satisfacer la demanda del mercado y obtener el máximo retorno sobre la inversión.

Cultura empresarial

Desde 2020, las 'Gestamp Talks' fomentan una cultura empresarial dinámica proporcionando a nuestros profesionales un espacio online donde compartir sus retos y buscar buenas prácticas para adaptarse a un entorno en constante evolución. En 2021, estos seminarios de intercambio de conocimiento se han centrado en Estandarización del estampado en caliente, Buenas prácticas de control de calidad en soldadura por resistencia, Política global de costes relacionados con la calidad, o Finanzas para directivos no financieros, implicando a más de 2.178 profesionales con un tiempo total de 3.551 horas de formación.

Habilidades técnicas y personales

En la formación de los empleados, Gestamp debe prestar la misma atención a las habilidades técnicas (hard skills) y a las habilidades personales (soft skills).

La sostenibilidad del talento ha sido un factor clave en todo 2021, y concebimos el aprendizaje y el desarrollo como un elemento fundamental para atraer, desarrollar y retener continuamente a personas con las competencias y el compromiso necesarios para el éxito presente y futuro de la organización.

Durante este año, nuestros esfuerzos se han centrado en ofrecer formación en el nuevo proceso de gestión del talento de Gestamp y en las habilidades de liderazgo para apoyar este último (definición de objetivos, evaluación del rendimiento, entrega y recepción de feedback e identificación del talento). Hasta ahora hemos formado a 850 profesionales (más de 1.400 horas de formación) en diversos países en los que opera Gestamp y continuaremos formando al resto de países en 2022.



- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental
- 6. Social**
- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales
- 7. Gobernanza
- ANEXOS

6 SOCIAL

Desarrollo del liderazgo y la Dirección

A fin de garantizar el futuro de Gestamp, en 2021 hemos seguido reforzando nuestro compromiso con los directivos a través del programa de Desarrollo de liderazgo, arraigado en nuestros valores y habilidades de liderazgo, y garantizando la adecuación con nuestra cultura empresarial.

En el contexto de la pandemia de COVID-19 nos hemos centrado en mayor medida en las capacidades necesarias para dirigir en un entorno remoto, adaptando nuestra oferta en aulas virtuales y contenido online. Además, hemos creado ofertas a medida, como el coaching interno para jefes de línea, a fin de ayudarlos a afrontar los nuevos retos de la pandemia.

Continuando la inversión en nuestro talento interno, 26 directores generales de las regiones de Gestamp han comenzado el Programa de desarrollo de directores de planta (PDDP) en 2021, un ejemplo de nuestro contenido desarrollado internamente, en colaboración con la Escuela de Negocios Hult Ashridge. Este programa fue desarrollado conjuntamente por todas las regiones y se basa en las plantillas y la experiencia proporcionadas y perfeccionadas por jefes de equipo de toda la empresa.

En 2021, Gestamp ha situado la sostenibilidad en el centro de la agenda de la Junta Directiva, se ha creado un programa de aprendizaje para los miembros del Consejo de Administración con el fin de apoyarles en su labor de supervisar e impulsar la estrategia de la compañía desde un punto de vista ESG. El programa formativo se adapta a sus necesidades y se imparte internamente a través de un equipo de expertos internacionales (Forética y Gartner, entre otros).

Formación en planta

Durante el ejercicio 2021, las más de 100 plantas de Gestamp continuaron con su esfuerzo en materia de formación profesional, garantizando la seguridad a más de 127.503 asistentes a cursos de formación e impartándose 1.032.597 horas de formación.

	Número de asistentes		Número de horas de formación	
	2020	2021	2020	2021
Mano de Obra Directa	91.057	72.392	333.374	420.009
Mano de Obra Indirecta	36.480	34.023	181.152	253.343
Mano de Obra de Estructura	27.334	21.088	100.554	359.245
Total	154.871	127.503	615.080	1.032.597

Los datos de las tablas N° de asistentes y N° de horas de formación son relativos a la formación impartida por las plantas de Gestamp y no incluyen los datos de la Universidad Corporativa debido a la imposibilidad de los sistemas de recogida de datos de desglosarlos por categoría profesional.

Formación a través de la Universidad Corporativa

Además, los diversos canales de la Universidad Corporativa de Gestamp sumaron a las cifras anteriores 62.115 horas de formación dirigidas a un total de 16.888 participantes.

Formación en todo el Grupo

En definitiva, en 2021 en Gestamp se impartieron un total de 1.094.712 horas de formación. El número de asistentes a actividades de formación ha sido de 144.391 en 23 países y la media de formación ha sido de 27 horas por empleado.

	2020	2021
Número total de horas de formación	647.948	1.094.712
Plantilla media propia	42.285	40.494
Media de horas de formación por empleado	15,3	27



1. Carta del Presidente
2. Grupo Gestamp
3. Perspectiva ESG
4. Desarrollo de Negocio
5. Ambiental

6. Social

- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales

7. Gobernanza**ANEXOS****6 SOCIAL****Gestión y Desarrollo del talento**

El proceso de atracción, desarrollo y retención de talento del Grupo es fundamental para contar con los mejores profesionales y asegurar el éxito en la ejecución de la estrategia.

El crecimiento de la compañía en nuevos mercados o geografías ha supuesto desarrollar y brindar oportunidades de carrera a los empleados de la organización fuera de su lugar de origen.

Al mismo tiempo nos ha permitido crear una cantera de profesionales altamente preparados, así como incrementar la ratio de promoción interna en 2021, en el caso de Directores de División y Gerentes de País es del 87%. En el caso de los Gerentes de planta, la ratio es de 76%. El dato es algo menor debido a la existencia de nuevos mercados donde es más recomendable la contratación local. Si miramos perímetros maduros, como España, Francia y Portugal, la ratio de promoción interna vs externa se incrementa hasta un 86%.

En 2021 y dentro del marco del Plan de Transformación, Atenea, hemos continuado trabajando en la iniciativa global de gestión del talento para trabajar sobre bases globales y homogéneas. Así, el talento del Grupo se identifica a través de la combinación de dos variables: el desempeño y el potencial de los empleados. Para ello, se lleva a cabo un proceso de evaluación para un colectivo amplio de la organización, cuyos resultados serán revisados con carácter anual por los responsables de cada organización y sus equipos de Recursos Humanos. En 2021 lanzamos un piloto en España, Francia y Portugal, consiguiendo unas ratios de éxito de 88% en la fijación de objetivos.





1. Carta del Presidente
 2. Grupo Gestamp
 3. Perspectiva ESG
 4. Desarrollo de Negocio
 5. Ambiental
 - 6. Social**
 - 6.1. Nuestros Profesionales
 - 6.2. Seguridad y Salud
 - 6.3. Comunidades Locales
 7. Gobernanza
- ANEXOS

6 SOCIAL



Iniciativas y Programas de Atracción de Talento

Para atraer el talento, Gestamp cuenta con diversas iniciativas tanto locales como a nivel corporativo. Desde la Universidad Corporativa hemos colaborado con instituciones educativas como la Universidad de Comillas, la Escuela de Ingeniería (TECNUN) de la Universidad de Navarra, la Universidad de Mondragón, la Universidad Tecnológica de Huejotzingo (México) y centros de Formación Profesional, en el desarrollo de programas que ayuden a responder las necesidades de Grupo relacionadas con perfiles de alta especialización.

Este año, hemos lanzado un programa global de desarrollo de Gerentes de Planta que cuenta con participantes de más de 13 países con el objetivo de desarrollar a nuestros profesionales en los conocimientos y experiencias claves de la figura del Gerente de Planta.

Además, dentro del Programa de Transformación Atenea, se han lanzado diferentes iniciativas encaminadas a la excelencia en la función de Recursos Humanos entre la que destacamos:

Reclutamiento y Selección

En 2021 y tras un análisis de situación de la función de reclutamiento y selección dentro del Grupo, comenzamos a trabajar en la implantación de una herramienta global de selección que nos permitirá estandarizar la función de reclutamiento y selección del Grupo, así como obtener indicadores que nos permitirán medir de un lado, la eficiencia y calidad de los procesos y de otro, identificar aquellos perfiles más demandados o más difíciles de encontrar y desarrollar, para en su caso, encontrar soluciones globales de atracción de talento. Además, vamos a revisar nuestro posicionamiento como marca empleadora, mejorando nuestra presencia en canales de reclutamiento.

De forma adicional, y como mecanismo para fomentar el desarrollo de las carreras de nuestros profesionales, habilitaremos un canal donde los empleados tendrán acceso a las ofertas de trabajo de forma prioritaria a su publicación en canales externos.

Gestión del Talento

Dentro del marco del plan de transformación, Atenea, se ha procedido a revisar todo el modelo de talento con el objetivo de evolucionar el sistema de desempeño hacia un sistema de fijación de objetivos en cascada, donde a partir de unas prioridades estratégicas de Grupo, podamos vincular el desempeño de nuestros profesionales a la consecución de objetivos estratégicos de Grupo. Este sistema nos permitirá dar mayor transparencia y enfoque a nuestros empleados sobre lo que se espera de ellos y le permitirá centrar sus esfuerzos de forma clara en la consecución de dichos objetivos.

Todas estas iniciativas, junto con otras relacionadas con compensación, formación, nos permitirán la gestión del ciclo de vida del empleado en un único sistema, y por tanto la digitalización de la función completa de RH en los próximos años.



1. Carta del Presidente
2. Grupo Gestamp
3. Perspectiva ESG
4. Desarrollo de Negocio
5. Ambiental
- 6. Social**
7. Gobernanza

ANEXOS

6 SOCIAL

CULTURA CORPORATIVA ALINEADA CON ESG

Gestamp promueve la comunicación interna como vía para potenciar el conocimiento de la compañía y fomentar el sentimiento de pertenencia al Grupo.

One Gestamp es la plataforma corporativa interna del Grupo (intranet), que permite publicar noticias sobre el Grupo, a la vez que mantiene espacios privados de colaboración para áreas geográficas y para equipos de trabajo. El objetivo de la intranet corporativa es servir de canal para el despliegue de campañas globales, así como de la estrategia del Grupo y de los proyectos que la desarrollan, de acuerdo a los principios corporativos de Gestamp.

En línea con nuestro objetivo de transmitir a toda la organización nuestro compromiso con la Sostenibilidad, en 2021 se ha desarrollado la Comunidad de ESG dentro de la intranet corporativa del Grupo.

Además de la publicación de noticias, informes y diferentes campañas de sensibilización, en esta comunidad hay espacio para compartir buenas prácticas en materia de ESG y dar a conocer las diferentes iniciativas que se llevan a cabo dentro de la organización. Ofrece también información sobre las últimas tendencias de sostenibilidad de nuestros clientes y del sector de la automoción. Es además una vía de comunicación de los usuarios de la intranet con el departamento de ESG.

Cultura Integradora y Transparente

El 27 de julio de 2021, se ofreció abiertamente a todos los empleados una presentación de los resultados semestrales del Grupo, presentados por el Presidente Ejecutivo de la Compañía, Francisco J. Riberas. No hubo registro previo al evento porque todas las notificaciones fueron enviadas por One Gestamp alerta para llegar a todos los empleados sin excepción. Además de los boletines enviados antes del evento, el día de la transmisión, la página de inicio de la Intranet fue redirigida a la página de destino en vivo para llegar a la máxima audiencia posible.

Una vez finalizada la retransmisión, el video se publicó en la intranet del Grupo para que cualquier persona que no hubiera podido conectarse al evento, pudiera tener acceso. Gracias a la publicación de los resultados tanto en directo como en diferido, un total de 1.615 empleados del Grupo pudo acceder al vídeo el día 27 de julio de 2021. Hoy en día, el vídeo continúa disponible a demanda de los empleados, por lo que, desde el día de la publicación hasta final del año 2021, el vídeo ha tenido alrededor de 600 reproducciones más.

**Formación ESG Dirigida a Toda la Plantilla**

Desde el Departamento de ESG, se ha trabajado para que la cultura Corporativa esté cada vez más alineada con cuestiones ambientales, sociales y de buen gobierno. Con este fin, se ha creado la Academia ESG, una plataforma formativa que busca acercar a los diferentes grupos de interés de Gestamp los aspectos más importantes en materia de ESG.

Como parte de la Academia ESG y con el objetivo de llegar al 100% de la plantilla, se ha lanzado el curso 'Introducción a ESG', en el que se muestran cuáles son las claves para entender ESG y cómo Gestamp afronta estos retos desde un punto de vista sostenible.

Este curso está disponible en la Universidad Corporativa de Gestamp y se incluye en la formación de bienvenida de las nuevas incorporaciones, formando parte de la cultura corporativa del grupo. Está previsto que en 2022 todos los empleados de Gestamp estén formados en ESG.

Durante el 2021, los miembros del Consejo de Administración también recibieron una sesión sobre temas de ESG que se ampliarán durante el 2022 con los aspectos más relevantes y de vinculados a temas Ambientales, Sociales y de Gobernanza, claves para avanzar en nuestra estrategia de negocio.



- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental
- 6. Social**
- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales
- 7. Gobernanza
- ANEXOS

6.2. Seguridad y Salud

NUESTRO ENFOQUE

En el Grupo Gestamp estamos comprometidos a ofrecer a nuestros empleados, y a los empleados de empresas terceras que prestan servicios en nuestras instalaciones, un entorno de trabajo seguro y saludable.

Consideramos que la seguridad y salud se refiere tanto a disponer de instalaciones y equipos en buenas condiciones, como a contar con personas comprometidas que respeten las normas y antepongan la prevención a cualquier otra circunstancia.

Todo empleado del Grupo Gestamp debe conocer y cumplir las normas, instrucciones y procedimientos sobre seguridad y salud vigentes en su puesto de trabajo. Esta norma también aplica al personal de empresas externas en relación con los servicios que presten en las instalaciones del Grupo Gestamp.

Además, las personas con empleados a su cargo deberán asegurarse de que éstos disponen de la formación e información necesarias y de la cualificación pertinente antes de iniciar un trabajo. En el ámbito de su responsabilidad y de acuerdo con las políticas del Grupo Gestamp y de su centro de trabajo, debe esforzarse por mejorar las condiciones de seguridad y salud y por aplicar una gestión eficiente de los riesgos laborales promoviendo comportamientos responsables y fomentando a largo plazo la salud y el desempeño de todos los empleados.

Contamos con un sistema de gestión innovador, **Gestamp Health & Safety System**, implantado en el 100% de nuestro perímetro, integrado en todos los niveles organizativos, con todos los departamentos involucrados y con el apoyo de Regiones, Divisiones y Corporativo. Dicho sistema nos permite medir el desempeño en seguridad y salud tanto en las condiciones de trabajo existentes como en la gestión que se realiza en cada una de nuestras instalaciones.

Además, este sistema proporciona un estándar a seguir en nuevos proyectos o modificaciones de los actuales y además sirve como recopilatorio de nuestro conocimiento obtenido en todos los años de existencia.

Nuestra política de Seguridad y Salud Laboral se articula en base los siguientes principios:

- Las cuestiones de seguridad y salud deben estar integradas en las tareas cotidianas y en la toma de decisiones tanto en la fase de diseño de los propios centros, de cada instalación a utilizar o de cada equipo de trabajo, así como durante su funcionamiento para el desarrollo de la actividad.
- Evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales es el fin esencial de la presente Política. Se consigue evitando y minimizando los riesgos para la seguridad y salud de las personas. Basamos por ello la mejora continua y las actuaciones en el análisis de riesgos.
- Cumplir con la legislación de todos los países en los que el Grupo Gestamp desarrolla su actividad. No obstante, nuestra Política interna en materia de seguridad y salud es el estándar del Grupo Gestamp, puesto que va más allá de lo que requiere la legislación en la mayoría de los casos.
- Los riesgos que son importantes por su severidad, es decir, aquellos riesgos que pueden ser el origen de un accidente grave, deben evitarse o minimizarse con medidas técnicas
- La definición de normas y procedimientos adecuados, así como la formación, son la vía para controlar los riesgos que no se hayan podido evitar.
- En ningún caso se debe de anteponer la actividad a la seguridad.



- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental

6. Social

- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales

7. Gobernanza

ANEXOS

6 SOCIAL

MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE A LA COVID-19

Plan de contingencia

La seguridad y salud laboral desde principios de 2020 ha estado marcada por la COVID-19. Desde el inicio de la propagación del virus, en Gestamp implantamos un Plan de Contingencia contra el Coronavirus cuyo objetivo era anticipar y reducir el impacto de la infección COVID-19 entre nuestros empleados y en el negocio.

Este Plan se ha mantenido vigente durante todo el ejercicio 2021 y se ha centrado en

- 01 Preparar una respuesta operativa para minimizar la propagación del virus y ofrecer los servicios mínimos de producción
- 02 Preparar una acción en caso de aparición de empleados infectados con el fin de evitar una parada de producción y no cumplir con los clientes
- 03 Estar preparado para la situación de parada de producción de los clientes

Desde el inicio de la propagación del virus, en Gestamp implantamos un Plan de Contingencia contra el Coronavirus



Este Plan se ha mantenido vigente durante todo el ejercicio 2021 y se ha centrado en:

- Realización de la evaluación del riesgo de contagio por posición o grupo de posiciones con características similares
- Implantación de procedimiento de actuación en caso de aparición de uno o más casos de personas sospechosas de contagio o contagio confirmado.
- Aprovisionamiento de material de protección
- Comunicación interna a los empleados con información sobre medidas y precauciones de higiene personal
- Establecer instrucciones en los accesos a las instalaciones como toma de temperatura y horarios escalonados para evitar esperas, así como medidas organizativas en los descansos, almuerzos y uso de vestuarios.
- Refuerzo de limpieza y desinfección de zonas comunes y lugares
- Señalización en el suelo de las distancias o instalación de mamparas entre puestos
- Limitación de las reuniones internas y suspensión de viajes excepto en casos que sean necesarios para el mantenimiento de la actividad.

Desde el inicio de la pandemia se ha realizado un seguimiento constante de los casos positivos de cada una de las plantas y oficinas de cara a tomar decisiones organizativas que nos permitieran detectar un foco de contagio y así tomar las medidas adecuadas que garanticen la seguridad de las personas y la continuidad de la actividad.

A 31 de diciembre la situación de los empleados afectados por COVID-19 en el Grupo en 2021 fue la siguiente:

- **210 personas contagiadas**
- **4.156 personas han superado favorablemente la enfermedad** (único dato acumulado)
- **11 personas han fallecido por COVID**



- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental
- 6. Social**

- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales

7. Gobernanza

ANEXOS

6 SOCIAL

EVOLUCIÓN

El objetivo principal a lo largo de toda nuestra historia, hasta llegar al Gestamp Health and Safety System (GHSS) siempre ha sido el de facilitar y asistir a las plantas en su reto de mejorar la seguridad de manera constante proporcionando las mejores herramientas posibles.

En esta evolución podemos destacar tres hitos fundamentales:



Índices de accidentabilidad

Hasta 2006 trabajábamos únicamente con los índices tradicionales de accidentabilidad. Los cuales hacen referencia a trabajadores propios y de subcontratas o agencias de trabajo temporal que desarrollen tareas propias o necesarias para nuestra actividad.

GHSI, Gestamp Health and Safety Indicator

Los índices de accidentabilidad se ven afectados por factores externos, seguridad social y diferencias culturales entre otros, lo que no nos permite comparar el nivel de actuación en materia de Seguridad.

Debido a esto, en el año 2006 se crea GHSI, un indicador que va más allá de los estándares internacionales se implanta en las plantas de España y Portugal y posteriormente en todo el mundo, llegando al 100% de cobertura.

Este indicador mantiene el mismo nivel de exigencia en todas las plantas productivas y está adaptado a las particularidades de nuestra actividad.

El análisis de diversos factores permite a Gestamp implantar condiciones de trabajo y de la gestión de la prevención seguras y adecuadas para su actividad. Trimestralmente todas las plantas productivas deben reportar las mejoras realizadas y cada 2 años todas son auditadas de forma íntegra.

GHSS, Gestamp Health and Safety System

Desde 2017 el Grupo cuenta con un Sistema integrado en todos los niveles organizativos, con todos los departamentos involucrados y con el apoyo de Regiones, Divisiones y Corporativo. Está implementado en el 100% de nuestras plantas productivas.

El GHSI ha pasado a ser la herramienta con la cual medimos el desempeño en el área de Seguridad y Salud y mediante la cual detectamos oportunidades de mejora con la foto actual de las condiciones de trabajo y de la gestión realizada.



- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental

6. Social

- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales

7. Gobernanza

ANEXOS

6 SOCIAL

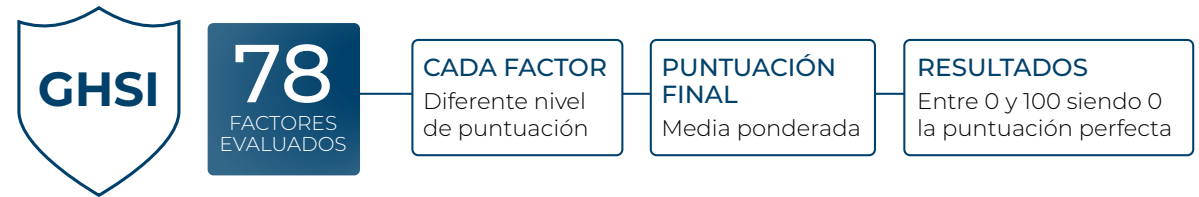
INDICADOR GHSI

El Gestamp Health & Safety Indicator (GHSI) es una herramienta que nos permite aplicar el mismo estándar a todas las plantas del Grupo independientemente del tamaño, proceso productivo o país. Además, permite evaluar y comparar los desempeños en materia de seguridad y salud de cada planta empleando criterios comunes.

En la versión de 2021, el Indicador (GHSI) está compuesto por 78 factores divididos en 3 grandes bloques: Índices tradicionales, Condiciones de Trabajo y Gestión de la Prevención. Su distribución y pesos relativos se muestran a continuación.

Cada factor tiene un peso diferente, que va en función de la importancia o magnitud del riesgo asociado. Además, en cada uno se definen distintos niveles de seguridad. A mayor peligro o riesgo, mayor peso.

La puntuación final que tenemos es una media ponderada que va de 0 a 100, siendo el 0 la situación más favorable.



ÍNDICES TRADICIONALES



- Índice de Gravedad (1)
- Índice de duración media (1)
- Accidentes Graves (1)

CONDICIONES DE TRABAJO



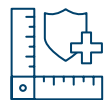
- Rutas de tráfico (2)
- Almacenes (6)
- Protección de incendios (4)
- Máquinas de producción (17)
- Máquinas auxiliares/instalaciones (7)
- Condiciones ambientales (4)
- Condiciones ergonómicas (2)

GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN



- Evaluaciones (5)
- Seguridad
- Higiene
- Ergonomía
- Capacitaciones (5)
- Mejora continua (4)
- Mantenimiento (6)
- Gestión del trabajo (11)
- Relaciones con nuestro entorno (2)

UTILIDADES DEL INDICADOR



EVALUAR DE MANERA PRECISA EL DESEMPEÑO EN SEGURIDAD BASÁNDONOS EN LAS CONDICIONES Y EN LOS ESFUERZOS DE MEJORA QUE HAN IDO DESARROLLANDO



ESTABLECER UN ESTÁNDAR EN SEGURIDAD PARA GESTAMP, QUE SEA CONOCIDO POR TODO EL MUNDO Y QUE PUEDA SER UNA REFERENCIA PARA COMPARAR ENTRE TODAS LAS PLANTAS



REFLEJAR EN EL ESTÁNDAR EL "KNOW-HOW" QUE SE HA IDO ACUMULANDO A LO LARGO DE LOS AÑOS, COMO REFERENCIA PARA MEJORAR



- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental
- 6. Social
- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales
- 7. Gobernanza
- ANEXOS

6 SOCIAL

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD

Nuestro Sistema de Gestión GHSS es un sistema que abarca todos los campos de actuación y está integrado a todos los niveles de nuestra organización. Sus principales características son:



Profesionalidad

Amplio equipo de profesionales dedicados a prevención, desde Corporativo a Planta para dar criterio a la hora de realizar mejoras y emprender nuevos proyectos

Expertos en condiciones de trabajo y gestión de la prevención que buscan buenas prácticas y soluciones y marcan el rumbo del sistema.



Medición

Indicador Gestamp Health and Safety Indicator (GHSI) es una herramienta propia, diseñada y adaptada a las particularidades de la actividad de la empresa, llegando a unos niveles de exigencia mayores los requeridos por los estándares internacionales. Permite analizar 78 factores por igual en todas las plantas del Grupo.



Comunicación

Aplicaciones informáticas y Comunidades web que dan soporte al sistema. Las aplicaciones permiten controlar todo lo relacionado con el GHSI: revisiones trimestrales, auditorías y reportes; mientras que a través de las Comunidades web se generan focos de discusión y repositorios de documentos y se comparte información con todas las plantas del Grupo



Integración

Colaboración con otros departamentos corporativos para que la Seguridad y Salud sea un punto más a tener en cuenta en nuevos proyectos, se busca la integración total: diseño de layout, compra de maquinaria e instalaciones, formación, políticas corporativas. El equipo de Seguridad y Salud participa periódicamente en auditorías y proyectos de colaboración con áreas estratégicas del Grupo como Industria 4.0, Estandarización, Compras o Sostenibilidad



Experiencia

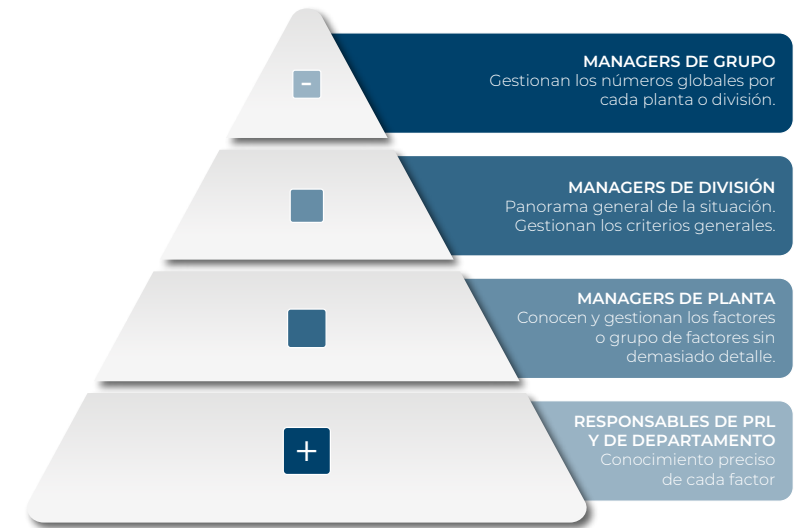
Cfeación de publicaciones y documentos de ayuda. Estándares de seguridad, Guías de gestión, Cuadernos de cargas, Buenas prácticas

Responsabilidad y funciones en todos los niveles

Las plantas necesitan gestionar la seguridad y salud con el mismo grado de conocimiento y de estándares que emplean en su actividad principal.

El modelo cuenta con el apoyo de la Alta Dirección. Cada año se celebra una reunión de Gerentes (Leadership Meeting) donde se establecen los objetivos globales de mejora en base al Indicador.

Además, trimestralmente se presentan los resultados al Consejo de Administración junto con el seguimiento de los planes corporativos y otros temas trascendentes.





1. Carta del Presidente
 2. Grupo Gestamp
 3. Perspectiva ESG
 4. Desarrollo de Negocio
 5. Ambiental
 - 6. Social**
 - 6.1. Nuestros Profesionales
 - 6.2. Seguridad y Salud
 - 6.3. Comunidades Locales
 7. Gobernanza
- ANEXOS

6 SOCIAL

Sistema de auditorías internas

El Sistema se audita de manera periódica de dos maneras.

Auditorías bienales completas en planta (2-5 días)

Cuando una planta entra en el sistema, se realiza una auditoría completa presencial. Además de evaluar las condiciones de seguridad y la gestión de la prevención que tiene la planta, sirve como formación en materia de seguridad para los responsables directos.

Una vez dentro del sistema, estas auditorías se repiten cada dos años, con el objeto de garantizar que el indicador sigue mostrando la situación real en materia de seguridad de la planta. Además, sirve para comprobar in situ la consolidación de las mejoras que se han ido haciendo y aprobando a distancia trimestralmente, para refrescar los estándares de seguridad y para recibir una retroalimentación de primera mano de las plantas.

Debido a las restricciones de viajes derivadas de la COVID-19, se han cancelado las auditorías presenciales en 2021 para garantizar la seguridad tanto de los auditores como de los trabajadores de planta.

Auditorías trimestrales en remoto

Son auditorías de aquellos factores que la planta haya propuesto a mejora y se hacen en remoto mediante una aplicación informática desarrollada internamente.

Cada trimestre, las plantas tienen los primeros 15 días para reportar mejoras. Estas mejoras son validadas por los responsables de prevención de las Divisiones, que actúan como asesores y posteriormente pasan a la fase de auditoría.

Los criterios que se siguen son exactamente los mismos que en la auditoría completa pues son los mismos auditores quienes las revisan. La diferencia está en que sólo se auditan las mejoras que las plantas estén proponiendo y que hayan sido validadas por sus asesores. Para garantizar un criterio homogéneo, el indicador tiene asociada una Guía donde se explican los criterios.

Además, se van generando otros documentos que profundizan en el criterio de ciertos factores del indicador, como la gestión del riesgo higiénico, la gestión de contratistas, los trabajos en altura, la gestión del mantenimiento de estanterías metálicas o la gestión de los accesorios de elevación, por ejemplo

A pesar de que durante 2021 no ha habido auditorías presenciales debido a las restricciones derivadas de la COVID-19, el trabajo a través de la herramienta informática del Grupo no ha cesado, llevando un control exhaustivo de todos los factores de las plantas. El número total de factores/mejoras revisado en el año fue de: 871

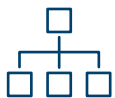


Certificaciones

Trabajamos con el máximo nivel de exigencia, nuestro sistema GHSS va más allá del cumplimiento legal y del marco de certificación ISO 45001. A pesar de ello, y con el objetivo de corroborar la valía del GHSS, Gestamp próximamente abordará una certificación ISO 45001 multisite de todas sus plantas. De esta manera también se conseguirá dar pleno cumplimiento a los requisitos de cliente en materia de H&S.

MARCO DE REFERENCIA ISO 45001

GHSS - MARCO DE REFERENCIA GESTAMP



Contexto de la Organización

- Gestamp tiene un sistema propio, que va más allá del cumplimiento legal y define el rumbo de las acciones.
- Aplica a todas las plantas del grupo y promueve la integración a todos los niveles y en todos los departamentos.
- Cuenta con herramientas para implementar y controlar los progresos basados en GHSI.



Liderazgo y participación de los trabajadores

- Liderazgo por parte de la alta dirección, marca objetivos, hace seguimiento y da recursos para el mantenimiento y desarrollo del sistema.
- GHSS dentro del orden del día de los distintos comités de dirección y consejos de administración.
- El sistema fomenta la participación de los trabajadores mediante comités y otras herramientas, aunque no exista obligación legal. También se facilita la comunicación con un buzón corporativo y una comunidad abierta.



Planificación

- Evaluaciones de riesgos como cimientos del sistema, herramientas de calidad y base de priorización de las acciones de mejora.
- Se sobrepasa el cumplimiento legal incrementando los requisitos de los estándares de seguridad existentes.
- Objetivos estratégicos marcados por la Dirección y alineados con el indicador.

MARCO DE REFERENCIA ISO 45001

GHSS - MARCO DE REFERENCIA GESTAMP



Apoyo

- Recursos humanos y económicos a nivel corporativo, de división y de planta.
- Formación y sensibilizaciones específicas con involucración de los mandos.
- Múltiples vías de comunicación en cascada y bidireccionales.
- Documentos actualizados y disponibles para toda la organización en los dos idiomas oficiales



Operación

- Sistema enfocado a la eliminación o minimización de los riesgos existentes y emergentes, con soluciones técnicas innovadoras y documentación específica para nuestros procesos productivos.
- Colaboración con otros departamentos corporativos y fabricantes en la definición de los estándares de equipos, máquinas, instalaciones, proveedores y procesos.
- Se fijan los requisitos de los recursos contraincendios de las plantas y de sus planes de emergencia, incluyendo las formaciones y la realización de simulacros periódicos.



Evaluación del desempeño

- Medición del desempeño de las plantas con el sistema de auditorías interno del GHSI, con auditores propios y dedicación plena.
- Resultados de GHSI revisados por dirección trimestralmente y anualmente en el Leadership Meeting formando parte de los KPI.



Mejora

- Investigación de los accidentes e incidentes con métodos sistemáticos, lógicos y razonados, analizando las causas raíz. Se distribuyen a todo el Grupo las investigaciones, alertas de seguridad, simulaciones de accidentes, etc.
- Gestamp lleva a cabo reuniones departamentales para establecer estrategias y discutir propuestas de mejora. Se distribuyen las buenas prácticas generadas en el Grupo.
- Sistema comparado con otras empresas en busca de oportunidades de mejora



- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental
- 6. Social**
- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales
- 7. Gobernanza
- ANEXOS

6 SOCIAL

Mejora continua

Una de las claves del éxito del buen funcionamiento de GHSS es la apuesta por la mejora continua en todos los aspectos:

- Auditorías y revisiones internas
- Reuniones periódicas de seguimiento con los equipos locales y regionales.
- Elaboración de recursos digitales para desarrollar los temas más críticos: informes y vídeos de accidentes, estándares de seguridad de máquinas, informes técnicos de seguridad y guías de gestión específicas.
- Comunicación interna: publicación de catálogo de buenas prácticas, objetivos anuales e informes trimestrales del Indicador, noticias de interés y foros de discusión.
- Canal de comunicación abierto con cualquier empleado de Gestamp mediante un buzón de correo electrónico exclusivo.
- Colaboración activa con los departamentos corporativos para la sensibilización y mejora del sistema. Participación en asociaciones y foros del sector.
- Actividades de benchmarking con otras empresas.

Alertas de Seguridad

Accidentes e incidentes serios y con trascendencia preventiva dentro del Grupo son utilizados como medida de concienciación.

La investigación realizada por la planta, junto con un vídeo o fotografías del suceso son compartidas a través de la comunidad web de prevención. Esta información es completamente anónima, lo importante no es donde haya sucedido, lo importante es que ha sucedido en un centro de trabajo Gestamp y hay que evitar que la situación se replique en otro.

Desde el lanzamiento de la iniciativa hasta ahora se han publicado con gran éxito 23 Alertas de Seguridad.

Como medida de concienciación, la investigación realizadas sobre un accidente, junto con su documentación gráfica en video y/o fotografía son compartidas a través de la comunidad web de prevención.





- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental
- 6. Social**
- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales
- 7. Gobernanza
- ANEXOS

TESTIMONIOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD



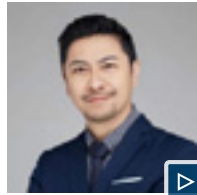
SILVIA BARROS
TÉCNICO DE PLANTA GESTAMP CERVEIRA - PORTUGAL

“En Gestamp, el compromiso de los managers en materia de Seguridad y Salud es uno de los principales fundamentales. Mediante el Gestamp Health and Safety System se cubren todos los niveles de actuación de la empresa y se consiguen alcanzar los estándares de seguridad involucrando a todos”.



LUÍS ENRIQUE GONZÁLEZ
RESPONSABLE DE HEALTH AND SAFETY - REGIÓN MEXICO

“Gracias a la completa adquisición del sistema de Seguridad y Salud se han podido mitigar riesgos”.



LEON - BO GONG
TÉCNICO EN GESTAMP SHENYANG - CHINA

“Desde el equipo directivo del Grupo hasta los directores de las plantas, todos utilizamos GHSS para garantizar que nuestros profesionales trabajan con seguridad y salud. De este modo, tenemos un sistema de seguridad y salud integral”



LOUISE MEAR
DIRECTORA DE SEGURIDAD Y SALUD - REINO UNIDO

“Los equipos directivos de todas las plantas creen firmemente en este proceso y están totalmente comprometidos con él. Esto demuestra el compromiso de nuestra dirección para que, desde el primer día, los empleados tengan claro que la seguridad es lo primero”

Ganadores del X Premio a la Excelencia que otorga la Cámara de Comercio Alemana en España.

Este premio reconoce el excelente funcionamiento del GHSS, un sistema implantado en todos los centros productivos de Gestamp que permite gestionar de manera homogénea y consistente todo lo relacionado con la Seguridad y la Salud.



*María Alonso Tuñón
Directora de Seguridad y Salud, ESG y Medioambiente*

- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental

6. Social

- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales

7. Gobernanza

ANEXOS

BALANCE 2021

Durante el año 2021, aun habiendo aumentado un 5% el total de horas trabajadas los índices permanecen prácticamente estables. Además, Gestamp continúa sin accidentes mortales en sus instalaciones desde 2017.

Indicadores Tradicionales	2020	2021
Índice de Frecuencia ¹	9	10
Índice de Gravedad ²	0,16	0,16
Accidentes mortales	0	0

Indicadores	2020			2021		
	Hombre	Mujer	Grupo	Hombre	Mujer	Grupo
Índice de Frecuencia ¹	11	2	9	12	2	10
Índice de Gravedad ²	0,19	0,04	0,18	0,18	0,05	0,16
Total Accidentes³	707	29	736	786	33	819
Empleados Propios	619	26	645	702	32	734
Empleados Subcontratados	88	3	91	84	1	85
Accidentes mortales	0	0	0	0	0	0
Total Enfermedad profesional⁴	2	0	2	1	0	1
Empleados Propios	2	0	2	1	0	1
Empleados Subcontratados	0	0	0	0	0	0

(1) Índice de Frecuencia: Número de accidentes con baja y enfermedades profesionales/ por cada 1.000.000 de horas trabajadas

(2) Índice de Gravedad: Número de jornadas laborales (L-V) perdidas por accidente o enfermedad profesional/por cada 1.000 horas trabajadas

(3) Accidentes con baja ocurridos a todos los trabajadores que desarrollen tareas propias o necesarias a nuestra actividad. Se incluyen ETTs y externalización de servicios propios. No incluye accidentes in itinere

(4) Enfermedad profesional: la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral y ha sido declarada por un médico.

Condiciones de trabajo y gestión de la prevención

En función del desempeño del año anterior y la situación de partida, cada planta productiva establece su plan de acción con un objetivo de mejora.

Evolución de las condiciones de trabajo y gestión de la prevención durante 2020 por División

División	Condiciones de Trabajo % mejora	Gestión de la prevención % mejora
América del Sur	2%	4%
Europa Sur	2%	3%
Asia	3%	9%
América del Norte	5%	14%
Alemania - Hungría	2%	1%
Europa Norte	7%	11%
Edscha	5%	7%
TTE	4%	13%
Gestamp	4%	9%

A pesar de estar atravesando dificultades generadas por la pandemia, GHSS ha demostrado ser un sistema sólido, no solo manteniéndose plenamente activo durante 2021 sino consiguiendo mejoras sustanciales en todas las divisiones. Así, en 2021 se ha conseguido una mejora a nivel grupo del 4% en el bloque de Condiciones del Trabajo y de un 9% en Gestión de la Prevención.



1. Carta del Presidente
2. Grupo Gestamp
3. Perspectiva ESG
4. Desarrollo de Negocio
5. Ambiental

6. Social

- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales

7. Gobernanza

ANEXOS

6 SOCIAL

PRÓXIMOS RETOS

Condiciones del trabajo

Vehículos de guiado automático AGV

Cada vez está más extendido el uso de estos vehículos para mover cargas en nuestros centros de trabajo.

Como toda nueva tecnología, tiene asociados unos nuevos riesgos. Con el objetivo de tenerlos bajo control, estamos desarrollando documentación técnica para el apoyo en nuevos proyectos, definiendo los requisitos de seguridad a la hora de comprarlos y estudiando diferentes soluciones técnicas disponibles en el mercado.

Requisitos técnicos para grúas

Las grúas y todo lo que llevan asociado son para Gestamp una de las mayores fuentes de riesgo.

Por tanto, siguiendo con el compromiso de mejora continua, se añadirán nuevos requisitos técnicos a todas las grúas del Grupo que las hagan más fiables y seguras.

Uno de estos requisitos es el inclinómetro, dispositivo que impide los levantamientos de carga con el gancho desplazado y/o con el cable no vertical, con el fin de evitar el movimiento de traslación de la carga y los golpes y atrapamientos que provoca los accidentes.

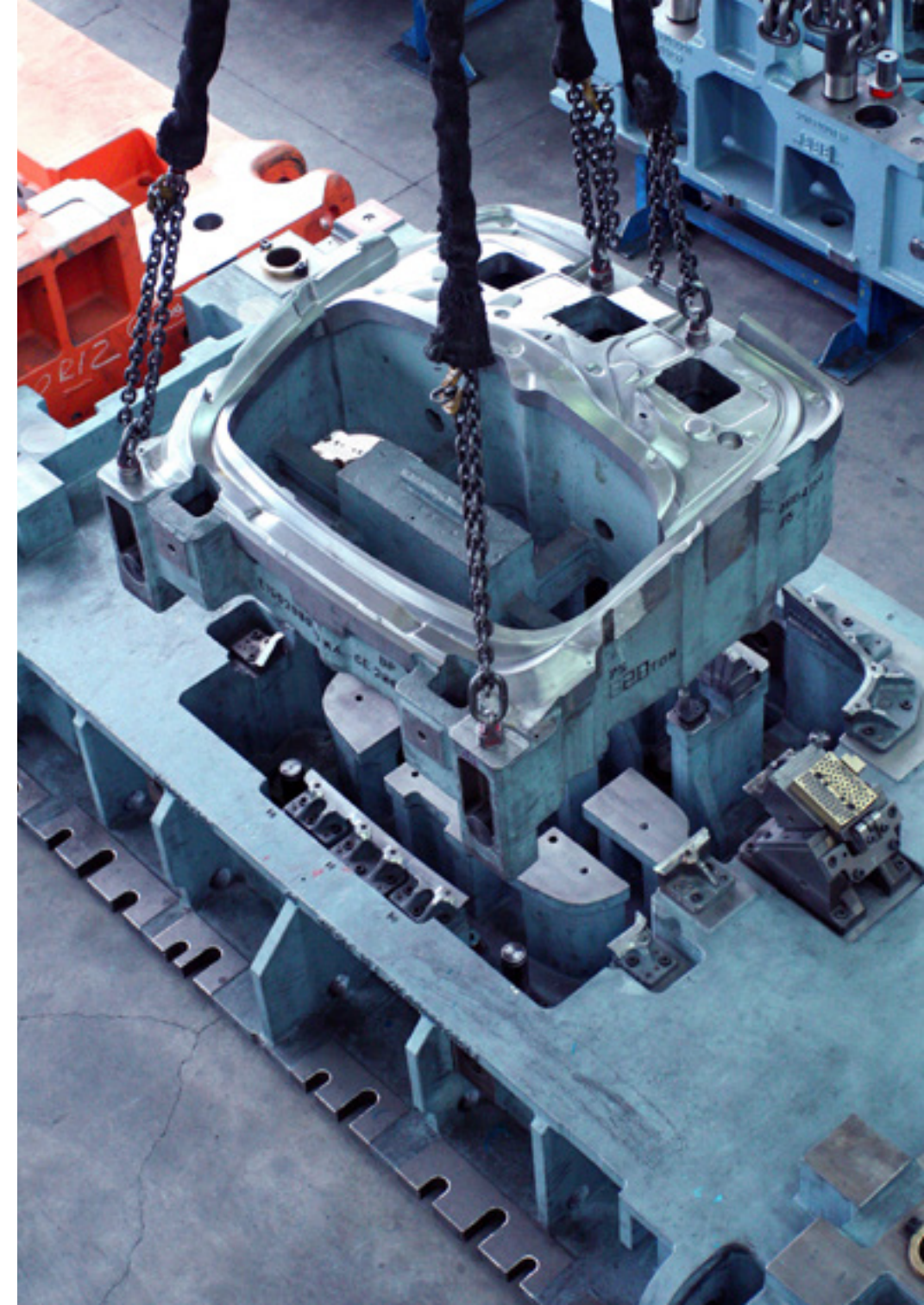
Tras un estudio de mercado, se cuenta con tres soluciones disponibles válidas para todo tipo de grúas y con cobertura global que harían posible su implementación en la totalidad de las grúas de Gestamp.

Nuevos sistemas de seguridad para nuestras máquinas

Trabajo de la mano de los proveedores más novedosos para mejorar los sistemas de detección de trabajadores en zonas peligrosas.

Riesgo actualmente cubierto por escáneres, barreras fotoeléctricas, etc.

Estas soluciones bajo estudio mejorarían notablemente las actuales, haciendo barridos volumétricos en lugar de lineales y llegando a detectar los micro movimientos del cuerpo humano, como por ejemplo la respiración.





- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental
- 6. Social**
- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales
- 7. Gobernanza

ANEXOS

6 SOCIAL

Gestión de la prevención

Nuevo factor desarrollado para el GHSI: Evaluación de Riesgos Psicosociales

En Gestamp siempre hemos tenido en cuenta los riesgos psicosociales, y velamos para que todas las plantas los incluyesen en sus evaluaciones cumpliendo los requisitos legales en cada país.

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia. Los cambios en las organizaciones, los procesos de globalización actual y la exposición de los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario, su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y seguridad en el trabajo.

Con el objetivo de hacer un seguimiento más exhaustivo a la implementación en planta y fomentar la mejora, se ha creado un nuevo factor para definir el modelo de evaluación psicosocial de Gestamp.

Con este cambio el GHSI pasará en la versión 2022 de 78 a 79 factores.

Buena práctica sobre evaluaciones ergonómicas

Basado en el trabajo realizado en este campo por las regiones de México y Argentina, se publicará una buena práctica detallando la detección de riesgos ergonómicos, tanto en todos los puestos de trabajo existentes en nuestras plantas, como en el proceso de desarrollo de los proyectos.

Junto con la buena práctica se publicará un procedimiento y una plantilla basada en el método Sue Rodgers, que facilitará las tareas de detección evitando perder información y teniendo en cuenta todas las situaciones a las que puedan estar expuestos los trabajadores en el desarrollo de sus actividades en nuestra organización.

Guías de ayuda sobre factores con bajo porcentaje de éxito

Tras realizar un estudio de los factores con mayor porcentaje de rechazo en las revisiones a través de la aplicación, hemos podido identificar los puntos en los que debemos desarrollar material de ayuda en forma de guías, buenas prácticas o casos de éxito.

El proyecto comenzará con el desarrollo de guías para factores que solucionan riesgos de elevada gravedad como son intervención en máquinas y consignación de máquinas e instalaciones.

La exposición de los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario, su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y seguridad en el trabajo.



- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental
- 6. Social
- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales
- 7. Gobernanza
- ANEXOS

6.3. Comunidades Locales

NUESTRO ENFOQUE

En Gestamp, entendemos la sostenibilidad como un equilibrio entre crecimiento económico, desarrollo social y una gestión adecuada de nuestra huella ambiental. En ese sentido, dar respuesta a las necesidades de las comunidades en las que estamos presentes es algo que asumimos como una responsabilidad, y una oportunidad para alcanzar un desarrollo sostenible de nuestro negocio.

De esta manera, colaboramos en iniciativas locales promovidas por organizaciones tanto económicas (clústers y asociaciones empresariales, tecnológicas, de innovación) como sociales y ambientales (seguridad vial, educación, sensibilización ambiental, desarrollo socioeconómico, entre otras).

En el Grupo apostamos firmemente por el desarrollo socioeconómico y la formación y capacitación técnica industrial y digital de los jóvenes. De esta manera, fomentamos que las nuevas generaciones consigan los estudios y habilidades necesarias para incorporarse al mercado laboral en las mejores condiciones, y mejoren su empleabilidad.

A nivel global, seguimos participando en programas internacionales para dar respuesta a los grandes retos de nuestro siglo. En 2008, nos adherimos al Pacto Mundial de Naciones Unidas y, desde su aprobación en 2015, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.





1. Carta del Presidente
2. Grupo Gestamp
3. Perspectiva ESG
4. Desarrollo de Negocio
5. Ambiental

6. Social

- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales

7. Gobernanza

ANEXOS

6 SOCIAL

IMPACTO SOCIAL

Además de las acciones relacionadas con la pandemia causada por el Covid-19, hemos seguido colaborando con diversas entidades sin ánimo de lucro.

En 2021 hemos cambiado el sistema de identificación, clasificación y evaluación de nuestra contribución social, utilizando desde enero 2021, la metodología de Business for Social Impact, (Antiguo LBG- London Benchmarking Group). No obstante, desde el año 2013, llevamos reportando nuestra contribución social a través de la metodología de LBG España.

En 2021, se han identificado un total de 149 actividades de carácter social y sin ánimo de lucro en las que hemos trabajado junto con 94 entidades colaboradoras y en las que han participado un total de 2.784 empleados de forma voluntaria, siendo el valor total de la contribución de 748.877 euros.

Por tipo de contribución, la mayoría de las actividades se hicieron como aportación monetaria (48%), seguida por la contribución en horas de voluntariado dedicado por los empleados dentro de su jornada laboral (49%). Otra contribución, aunque con un porcentaje pequeño (4%), se refiere a las realizadas en especie, como son las donaciones de sobrantes de materiales de obra a entidades sin ánimo de lucro, o de excedentes de materiales de oficina y objetos mobiliarios a familias afectadas por catástrofes naturales.

Tipo de contribución	Valor económico (€)	%
Dinero	356.932,14 €	48%
Tiempo	365.619,10 €	49%
En especie	26.325,94 €	4%
Total	748.877,18 €	100%



149

Número de iniciativas



2.784

Empleados en acciones de voluntariado



94

Entidades Colaboradoras

Ámbito de actuación	Número de iniciativas	Valor económico (€)	%
Arte y cultura	1	200,0	0,03
Ayuda humanitaria	11	67.812,6	9,06
Bienestar social	21	30.584,86	4,08
Desarrollo económico	6	167.770,73	22,40
Educación	37	297.156,55	39,68
Medio Ambiente	17	53.066,96	7,09
Otros	34	27.850,68	3,72
Salud	22	104.434,8	13,95
Total	149	748.877,18	100,00

Ámbito geográfico	Número de iniciativas	Valor económico (€)	%
África	1	1.441,4	0,19
Asia	17	10.569,81	1,41
Europa Este	13	30.250,0	4,04
Europa Oeste	81	604.214,44	80,68
Norte América	26	97.693,88	13,05
Sur América	11	4.707,65	0,63
Total	149	748.877,18	100,00

Por objetivos de desarrollo sostenible	Número de iniciativas	Valor económico (€)	%
ODS 1. Fin de la pobreza	9	8.339,10	1,11
ODS 2. Hambre cero	7	16.381,06	2,19
ODS 3. Salud y bienestar	34	149.662,07	19,98
ODS 4. Educación de calidad	41	288.150,68	38,48
ODS 5. Igualdad de Género	5	15.447,88	2,06
ODS 6. Agua Limpia y Saneamiento	2	774,50	0,10
ODS 7. Energía Asequible y no contaminante	3	2.331	0,31
ODS 8. Trabajo decente y crecimiento econo.	14	129.545,13	17,30
ODS 9. Industria, Innovación e Infraestructura	2	55.360	7,39
ODS 11. Ciudades y Comunidades Sostenibles	7	21.695,50€	2,90
ODS 12. Producción y Consumo Responsable	4	28.980,81	3,87
ODS 13. Acción por el Clima	6	2.635,95	0,35
ODS 15. Vida de ecosistemas terrestres	4	18.366,70	2,45
ODS 16. Paz, Justicia e Instituciones sólidas	11	11.206,80	1,50
Total	149	748.877	100,00

Durante el ejercicio 2020, se realizó una contribución de 550.429€, destinados a paliar los efectos de la pandemia COVID 19 y adicionalmente, se contribuyeron 810.485€ en Acción Social no destinada a paliar la pandemia. El cómputo social de la Acción social del Grupo durante 2020 fue de 1.360.914 euros. Durante 2021, la contribución a paliar la pandemia se ha visto reducida y dichos esfuerzos se han focalizado en Acciones más diversas como se puede apreciar en la información aportada por el Grupo.



- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental
- 6. Social**
- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales
- 7. Gobernanza

ANEXOS

6 SOCIAL

CAPACITACIÓN DE JÓVENES PARA EL EMPLEO

Como parte de nuestra estrategia, desde Gestamp fomentamos la empleabilidad mediante la formación y capacitación técnica industrial de los jóvenes de las comunidades locales donde estamos presentes. Para ello, ponemos en marcha convenios de colaboración y donaciones directas en forma de becas con universidades, escuelas de negocio y centros de formación profesional regional.

Además, incorporamos a jóvenes aprendices que participan en programas de estudios duales en todo el mundo, en los que se combina la formación práctica en la empresa con sesiones teóricas impartidas en centros de formación profesional.

Desarrollo de Talento y Digitalización

La formación es la palanca para el desarrollo de las profesiones del futuro. En Gestamp la innovación y la digitalización de los procesos son clave para conseguir los estándares de calidad y la excelencia operacional necesarios para ser competitivos.

Para liderar el proceso de transformación de la industria tradicional al modelo del futuro que está llevando a cabo Gestamp con proyectos de I+D y de Industria 4.0 la digitalización es fundamental. Para que esta digitalización sea una realidad se requiere de un cambio de perfiles industriales a perfiles más tecnológicos. En este sentido los planes de formación desarrollados conjuntamente entre el sector industrial y académico son esenciales.

Gestamp lleva tiempo trabajando en programas de 'Upskilling' y 'Reskilling' tanto en interno, con planes de formación específicos a través de la Universidad Corporativa, como fuera del perímetro corporativo, en colaboración con universidades y centros educativos.

El curso de experto en Smart Factory y transformación digital en colaboración con el MBIT y el curso en Procesos Productivos Inteligentes desarrollado junto con la EOI son dos de los programas que ya están en marcha. Ambos cursos están abiertos tanto a empleados de Gestamp como a jóvenes estudiantes que quieran formarse para el modelo industrial del futuro.

Además, el centro de formación e investigación tecnológica de la Universidad Corporativa de Gestamp, lleva a cabo diferentes programas orientados a la innovación y la especialización tecnológica, así como al desarrollo de capacidades profesionales y de liderazgo.



Como miembro del Consorcio de Inteligencia Artificial de la Industria Española, IndesIA, Gestamp, desde el área de formación, está trabajando en diferentes proyectos en el ámbito del Big Data y la Inteligencia Artificial (IA) para dinamizar la empleabilidad y generar atracción y retención de perfiles cualificados. Trabaja además para generar un ecosistema en investigación de IA en el ámbito industrial.

+ SMART FACTORY Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

+ PROCESOS PRODUCTIVOS INTELIGENTES

+ GESTAMP TECHNOLOGY INSTITUTE

+ INDESIA



1. Carta del Presidente
 2. Grupo Gestamp
 3. Perspectiva ESG
 4. Desarrollo de Negocio
 5. Ambiental
 - 6. Social**
 - 6.1. Nuestros Profesionales
 - 6.2. Seguridad y Salud
 - 6.3. Comunidades Locales
 7. Gobernanza
- ANEXOS

6 SOCIAL

CONTRIBUCIÓN SOCIAL A TRAVÉS DE ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES

En Gestamp trabajamos en la promoción del sector y el desarrollo local desde diversos ángulos. Como reflejo de este compromiso, nos involucramos de forma activa en distintas iniciativas orientadas tanto al ámbito social como al ámbito económico, a través de clústeres y asociaciones empresariales.

Participamos en organizaciones, instituciones y foros cuya finalidad es fomentar el desarrollo socioeconómico, la innovación, la calidad, o la contribución a la divulgación del conocimiento del sector de la automoción.

La innovación es una prioridad estratégica de nuestra compañía, que trabajamos a través de nuestra participación en organizaciones como el Instituto Universitario de Investigación del Automóvil y la Fundación COTEC. Realizamos una innovación de continuidad (sustaining innovation) que busca fortalecer el núcleo de negocio y garantizar la sostenibilidad, la eficiencia y la competitividad.

La transferencia de tecnología y la gestión del conocimiento constituyen también ejes prioritarios en nuestro modelo de negocio, por lo que colaboramos en diversos programas educativos y de Formación Profesional dual a través de CLEPA, la asociación europea de proveedores de automoción.

La participación en asociaciones tecnológicas nos ayuda en el proceso de transferencia de una nueva tecnología, que es el mecanismo habitual por el que la organización va adaptándose a los requisitos que conllevan los nuevos proyectos. Estos nuevos proyectos terminan, además, fomentando un desarrollo socioeconómico generalizado.

Desde el área de Relaciones Institucionales buscamos mostrar a diferentes públicos institucionales (gobiernos, cámaras de comercio, asociaciones empresariales, embajadas españolas en el extranjero y legaciones diplomáticas presentes en España, sindicatos y patronales, entidades educativas, administraciones locales y think tanks, entre otros) la contribución de Gestamp a la sociedad, interviniendo en la elaboración de políticas públicas y regulaciones como ciudadano corporativo, con ética, transparencia, integridad y profesionalización de nuestro diálogo institucional. Además, Gestamp está inscrito en el registro de Transparencia de la Unión Europea y respeta las normas y los principios establecidos en el anexo I del Acuerdo Interinstitucional.

+ FUNDACIÓN COTEC

+ CLEPA, ASOCIACIÓN EUROPEA DE PROVEEDORES DE AUTOMOCIÓN





- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental
- 6. Social**
- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales
- 7. Gobernanza
- ANEXOS

6 SOCIAL

Detallamos algunas de las asociaciones y organizaciones en las que participamos:

Cámaras de comercio-bilaterales

- Cámara de Comercio Alemana para España (AHK)
- Cámara de Comercio Británica (British Chamber of Commerce in Spain)
- Cámara de Comercio de Brasil en España (CCBE)
- Fundación Consejo España - China - Presidencia
- Fundación Consejo España - Estados Unidos
- Fundación Consejo España - Japón
- Fundación Consejo España - Rusia
- Consejo Económico Marruecos - España (CEMAES)
- Cámara Comercio de España en Reino Unido
- Cámara Comercio Francia en España
- Cámara de comercio España en Japon
- Consejo Asesor Empresarial España - China - Presidencia

Clusters regionales de España

- Clúster de Automoción del País Vasco (ACICAE)
- Clúster de Automoción de Aragón (CAAR)
- Clúster de Automoción de Cantabria (GIRA)
- Clúster de Automoción de la Comunidad Valenciana (AVIA)
- Clúster de Empresas de Automoción de Galicia (CEAGA)
- Clúster de la Industria de la Automoción en Cataluña (CIAC)
- Foro Automoción Castilla y León (FaCyl)

Asociaciones económicas

- Círculo de Empresarios
- Club de Exportadores e Inversores
- Instituto Atlántico de Gobierno (IADG)
- Instituto de la Empresa Familiar (IEF)
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)
- Cámara de Comercio de España (CCE)
- Fundación COTEC para la Innovación

Asociaciones profesionales

- Asociación Española de Directivos (AED)
- Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)
- Corporate Excellence - Centre for Reputation Leadership
- DIRCOM (Asociación de Directivos de Comunicación) - Presidencia
- FUNDACOM (Plataforma Comunicación española – portuguesa)
- CPOnet. Red Social de profesionales de Compras
- Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos (AERCE)
- Tecnalia

Asociaciones ESG

- Forética (asociación de empresas y profesionales de la Responsabilidad Social Empresarial)
- Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Business for Social Impact Steering Comitee
- Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible
- CEOxlaDiversidad (Promovida por Fundación Adecco y CEOE)
- Asociación Española para la Calidad

Asociaciones industriales

- CLEPA (European Association of Automotive Suppliers) – Steering Committee
- SERNAUTO (Asociación Española de Proveedores de Automoción) - Presidencia
- Asociación Española de Profesionales de la Automoción (ASEPA)
- Sociedad de Técnicos de Automoción (STA)
- Instituto Universitario de Investigación del Automóvil (INSIA)
- Asociación Española de Calidad (AEC)
- Cátedra Industria 4.0 de la Universidad Pontificia de Comillas
- OESA (Original equipment suppliers association)
- INA (Industria Nacional de Autopartes) en México
- Unión Patronal Metalúrgica
- Foment de Treball
- Logistop
- AIC. Automotive Intelligence Center



- 1. Carta del Presidente
- 2. Grupo Gestamp
- 3. Perspectiva ESG
- 4. Desarrollo de Negocio
- 5. Ambiental
- 6. Social**
- 6.1. Nuestros Profesionales
- 6.2. Seguridad y Salud
- 6.3. Comunidades Locales
- 7. Gobernanza
- ANEXOS

6 SOCIAL

Presidencia de SERNAUTO

La Asamblea General de la Asociación Española de Proveedores de Automoción (SERNAUTO) ratificó en noviembre 2021, a propuesta de la Junta Directiva, a Francisco J. Riberas, como nuevo presidente de la Asociación.

Para la Junta Directiva de SERNAUTO, Francisco J. Riberas constituye una persona muy destacada en el sector y reconocida en el mundo empresarial, con excelentes capacidades para representar a la industria española de componentes de automoción, sector estratégico de nuestro país, que factura más de 30.000 millones de euros, generador de 212.000 empleos directos, siendo uno de los mayores exportadores de la economía española.

El nuevo presidente se mostró agradecido por la confianza depositada en su persona. "Asumo con ilusión y responsabilidad la Presidencia de SERNAUTO, una asociación que se ha consolidado como referencia para la Administración y para las empresas del sector. Siempre he estado directamente vinculado a esta industria y es un honor poder contribuir ahora a su impulso desde SERNAUTO", afirmó.

SERNAUTO es la Asociación Española de Proveedores de Automoción. Fundada en 1967, cubre más del 85% de la facturación del sector a través de sus empresas asociadas. Representa una industria que comprende más de 1.000 empresas que suministran componentes a las plantas de fabricación de vehículos y al mercado de repuestos. Se trata de un sector estratégico que en 2020 facturó más de 30.200 millones de euros en España, con 344.500 puestos de trabajo directos e indirectos. Es el tercer sector exportador más grande, que representa casi el 60% de su producción directamente, y llega al 82% si incluimos los componentes instalados en los vehículos exportados.

[+ SERNAUTO, NOTA DE PRENSA](#)



"Asumo con ilusión y responsabilidad la Presidencia de SERNAUTO, una asociación que se ha consolidado como referencia para la Administración y para las empresas del sector"

Francisco J. Riberas,
Presidente de SERNAUTO