

**BARNA STEEL, S.A.**

**Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO**

Ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020.

El presente estado de información no financiera forma parte del Informe de Gestión del Grupo.

El presente estado de información no financiera forma parte del Informe de Gestión Consolidado del ejercicio 2020 de Barna Steel, S.A. y se ha elaborado para dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, considerando los estándares de *Global Reporting Initiative*.

Tal como establece la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, el presente estado de información no financiera está sometido a verificación por parte de un prestador independiente de servicios de verificación.

## 1. El Grupo

### 1.1. Organización, estructura y actividad del Grupo

Barna Steel, S.A., con domicilio social en el polígono industrial San Vicente de Castellbisbal, actúa como empresa holding de un grupo industrial metalúrgico dedicado a la producción de acero con hornos eléctricos y su transformación en productos laminados y otros derivados del acero.

Las sociedades dependientes son las siguientes:

	<u>Actividad</u>
Compañía Española de Laminación, S.L.	(1)
Ferimet, S.L.	(4)
Celsa Desarrollos Industriales, S.L.	(4)
Nervacero, S.A.	(1)
Celsa Atlantic, S.L.	(3)
Celsa France, S.A.S.	(1)
Aceros para la Construcción, S.A.	(2)
Corcatinser, S.L.	(6)
European Supply Chain Services, S.L.	(7)
Aplicaciones de Acero Río Ter, S.A.	(8)
Inversiones Picos de Europa, S.A.	(8)
Global Steel Wire, S.A.	(5)
Global Special Steel Products, S.A.	(5)
Moreda Riviere Trefilerías, S.A.	(5)
Protek Plus, S.A.	(5)

Todas las sociedades del Grupo son españolas salvo Celsa France, S.A.S., que es francesa.

Las actividades de las sociedades del Grupo son: (1) Transformación y fusión de piezas de acero y aprovechamientos férreos con hornos eléctricos, (2) Fabricación y comercialización de mallas, viguetas electro soldadas, alambón y trefilados, (3) Laminación y comercialización de flejes y tubos de acero y acero corrugado, (4) Compraventa de chatarra y otros materiales férreos, (5) Producción y comercialización de alambón y productos trefilados, (6) Alquiler de bienes inmuebles, (7) Fletamento de buques y asesoramiento y consultoría en logística y compras, y (8) sociedad de cartera.

Los órganos de gobierno de Barna Steel, S.A. son la junta general de accionistas y el consejo de administración. El consejo de administración está compuesto por Francesc Rubiralta Rubió, Juan Carlos Orozco Rodríguez, Francesc Mesegué Bonet, Francisco Javier Pujol Artigas y Jorge Manuel Sendagorta Gomendio.

### 1.2. Modelo de negocio

El Grupo, cuyo modelo de negocio está basado en la fabricación de acero con hornos eléctricos, su transformación y venta, cuenta con un Plan Estratégico que se sustenta en: la diversificación geográfica y de producto, la integración vertical, las inversiones en tecnología productiva realizadas en los últimos años, unos costes de producción competitivos, el tamaño y liderazgo en las principales líneas de productos largos de acero en Europa, y un equipo humano altamente cualificado.

### **1.3. Entorno empresarial y mercados en los que opera el Grupo**

El Grupo opera en España y Francia y sus ventas se destinan fundamentalmente a la Unión Europea, representando estas un 80 % de los ingresos totales del Grupo durante el 2020. El Grupo ha realizado ventas en 123 países durante el mismo año.

Debido principalmente a las consecuencias derivadas de las medidas contra las importaciones de acero adoptadas por los Estados Unidos de América, desde julio de 2018 la Unión Europea cuenta con medidas de salvaguardia contra las importaciones de productos siderúrgicos, definitivas desde enero del 2019 y vigentes hasta el 1 de julio de 2021.

El año 2020 ha estado marcado tanto social como económicamente por el impacto de la pandemia del COVID-19 a nivel mundial. El presente informe incluye información relativa al impacto no financiero derivado de la pandemia en el desarrollo de las actividades del Grupo.

### **1.4. Asuntos relevantes**

De acuerdo con la Ley 11/2018, el presente estado de información no financiera recoge los aspectos relevantes identificados por la compañía relativos a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativos al personal: la seguridad y salud, la atracción y retención del talento, el compromiso y alineamiento con los valores, la ética y el desarrollo profesional, las emisiones atmosféricas, el consumo de energía, el consumo de agua y la generación de residuos.

## **2. Cuestiones medioambientales: Contaminación, cambio climático, economía circular y prevención y gestión de residuos, uso sostenible de los recursos y protección de la biodiversidad**

Tal y como se refleja en su Misión, en el Grupo se cree en dirigir el negocio de manera ética, respetuosa con el medioambiente y socialmente responsable.

El Grupo dispone de una Política Ambiental basada en:

- Cumplir las obligaciones y requerimientos legales en los entornos en los que operamos. Información, colaboración y transparencia con las Administraciones.
- Considerar las necesidades y expectativas de las partes interesadas. Suscribir compromisos y acuerdos voluntarios con nuestras comunidades más cercanas en proyectos de mejora ambiental y en la divulgación y formación en materia ambiental de trabajadores y vecinos.
- Trabajar con sistemas de gestión ambiental contrastados, certificados y adaptados a la naturaleza de nuestras actividades que aseguren el cuidado y el respeto hacia el medio ambiente animando a cada persona de nuestra organización a actuar de una forma ambientalmente responsable.
- Aplicar la mejora continua en todos nuestros procesos y desarrollar e invertir en nuevas tecnologías que nos permitan prevenir y minimizar las emisiones atmosféricas, la generación de residuos y el uso ineficiente de recursos. Considerar el ciclo de vida del producto para determinar los aspectos e impactos ambientales.
- Promover la actuación ambientalmente responsable de nuestros proveedores, contratas y subcontratas siendo un factor de elección determinante su compromiso al respecto.
- Promover la recuperación, reciclaje y reutilización de nuestros productos y trabajar con nuestros clientes en la sensibilización del ciclo de vida del acero. Participar en iniciativas que impulsen el uso de productos ambientalmente responsables.

Así mismo, el Grupo ha adoptado los siguientes Principios Medioambientales:

- Utilizar eficaz y responsablemente los recursos naturales y la energía.
- Aplicar sistemáticamente la mejora continua y prevención de la contaminación en la gestión de los procesos que incluya el establecimiento y revisión periódica de objetivos y metas ambientales.
- Desarrollar un sistema productivo respetuoso con el medio ambiente y conforme con las obligaciones legales y los compromisos y acuerdos voluntarios relacionados con sus aspectos ambientales.
- Fomentar la implantación de la jerarquía de residuos, de forma que se favorezcan los siguientes procesos de gestión: prevención, minimización, reutilización, reciclaje, valorización energética y dejando como vía de gestión residual la disposición en vertedero.

- Considerar y minimizar el impacto de los aspectos ambientales desde la extracción de materias primas hasta las condiciones de fin de vida tanto de los equipos e instalaciones como de los productos fabricados, mediante el uso de las mejores tecnologías disponibles y asequibles a la empresa.
- Desarrollar el compromiso ambiental de cada persona vinculada con nuestro negocio incluyendo dirección, empleados, contratistas, clientes y proveedores, haciendo de la sensibilización, información y formación una herramienta esencial.
- Comunicar de forma abierta y transparente nuestro desempeño ambiental con todas las partes interesadas con el objetivo de lograr una integración ambientalmente respetuosa en nuestro entorno.

El Grupo basa su actividad en la producción de acero mediante hornos de arco eléctrico, a partir del reciclado de chatarra férrea, teniendo todas las sociedades del Grupo con acerías en España la consideración de gestor de residuos (conforme a la Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados) para las operaciones de reciclado o recuperación de metales y de compuestos metálicos. Por su parte, Ferimet, S.L., que basa su actividad en la preparación de la chatarra férrea mediante su clasificación, fragmentación y acondicionamiento para ser procesada posteriormente en acerías de arco eléctrico, cuenta también con la consideración de gestor de residuos para dichas operaciones de valorización bajo el código R12 de la Ley 22/2011.

La obtención de acero a través de la fusión de chatarra en hornos de arco eléctricos es uno de los procesos de fabricación más eficientes energéticamente y medioambientalmente. Tal y como reconoce la Comisión Europea en su Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, “Plan de Acción para una Industria del Acero Competitiva y Sostenible en Europa”, del 11 de junio de 2013, con una tonelada de chatarra reciclada se pueden ahorrar más de 1200 kg de mineral de hierro, 7 kg de carbón y 51 kg de caliza. Fabricar acero con chatarra de acero en lugar de mineral virgen reduce en torno a un 75 % el consumo de energía y ahorra aproximadamente un 90 % del insumo de materias primas. La fabricación a partir de chatarra también reduce enormemente la contaminación atmosférica (en torno a un 86 %), el consumo de agua (un 40 %), la contaminación del agua (un 76 %) y los residuos mineros (un 97 %).

Los principales riesgos ambientales derivados de la actividad del Grupo, de acuerdo con los sistemas de gestión de la sostenibilidad de referencia en el sector, SustSteel y Sostenibilidad Siderúrgica, están relacionados con las emisiones atmosféricas, el consumo de energía, el consumo de agua y la generación de residuos. En relación a la normativa de accidentes graves, ninguna empresa del Grupo está incluida en el ámbito de la directiva SEVESO III. En términos generales, durante el año 2020 los impactos en el medio ambiente se han visto afectados principalmente por el menor volumen de producción derivado del impacto de la pandemia.

Con todo, el Grupo contribuye de forma destacada a la preservación del medioambiente utilizando la tecnología de producción de acero más sostenible, reciclando los productos de acero al final de su ciclo de vida, reutilizando y valorizando los subproductos de procesos de fabricación que utilizan acero como materia prima, fabricando productos completamente reciclables y operando sus instalaciones de modo eficiente. En 2020, un 93 % de la producción del Grupo provino de material reciclado habiéndose mantenido constante respecto al dato del año anterior. El consumo de materias primas durante el 2020 fue de 3.570.517 t suponiendo una reducción del 15 % respecto al año anterior, que fue de 4.200.492 t (materias primas consideradas: Chatarra férrea).

Adicionalmente, el Grupo apuesta firmemente por la valorización y uso de los residuos generados durante el proceso siderúrgico. Estos materiales cuentan con una alta capacidad para ser utilizados como materia prima secundaria para procesos como la construcción de carreteras o para su reutilización en el propio proceso de obtención del acero. En relación a la totalidad de los residuos, durante el 2020 un 89 % de los residuos generados por el Grupo durante la fabricación y procesado de acero fueron valorizados mediante gestores autorizados, mientras que en el ejercicio anterior esta cifra alcanzó el 91 %. La valorización y eliminación de residuos se realiza conforme a las vías de gestión de residuos de la Ley 22/2011 de residuos y suelos contaminados. Así mismo, el desperdicio de alimento no se considera relevante en relación a la actividad del Grupo. En el ámbito de los proyectos de mejora de la circularidad de nuestros subproductos, cabe destacar la obtención de la autorización de la Agència de Residus de Catalunya para que Compañía Española de Laminación, S.L. pueda utilizar el Concentrado en Carbono (CEC), residuo que se obtiene en las plantas de procesamiento de chatarra, como sustitutivo de la antracita en el proceso de fusión de chatarra en hornos de arco eléctrico, permitiendo su reincorporación al ciclo productivo.

Las principales instalaciones productivas del Grupo están sujetas a autorizaciones ambientales integradas, que incluyen todos los aspectos ambientales relevantes para la prevención y control integrados de la contaminación, así como al régimen europeo de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero (EU ETS), piedra angular de la política de la

UE para luchar contra el cambio climático. Por otro lado, el Grupo trabaja para reducir sus emisiones de CO<sub>2</sub> de acuerdo con las obligaciones derivadas de la EU ETS. En las instalaciones del Grupo sujetas a la EU ETS, durante 2020, la intensidad, entendida como la relación entre las emisiones de gases de efecto invernadero sujetas a dicha regulación y la facturación del Grupo, ha sido de 0,202 kgCO<sub>2</sub>/euro (0,179 kgCO<sub>2</sub>/euro en 2019). Por su parte, en 2020 la intensidad relativa a las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero ha sido de 0,218 kgCO<sub>2</sub>/euro (0,223 kgCO<sub>2</sub>/euro en 2019).

En materia de lucha y adaptación al cambio climático, durante el año 2020 el Grupo ha continuado con las actividades de cara a establecer metas razonables en el medio y largo plazo para reducir las emisiones de efecto invernadero. Al respecto, en diciembre de 2019 la Asociación de las Empresas Productoras de Acero y de productos de primera Transformación del Acero de España (Unesid) publicó una declaración por la neutralidad climática mediante la cual la industria siderúrgica española se compromete a la neutralidad climática antes de 2050. Es necesario destacar que para lograr este objetivo, la siderurgia española precisa contar con el 100 % de generación eléctrica neutra en carbono y competitiva para su producción tanto en hornos eléctricos como en plantas integrales y en el posterior procesado. Así mismo, en relación a los riesgos de disponibilidad de recursos hídricos las empresas del grupo monitorizan sistemáticamente los consumos de agua utilizada para la refrigeración de las instalaciones llevando a cabo ejercicios de *benchmarking* interno para identificar las mejores prácticas. En materia de riesgos tecnológicos, el grupo, a través del departamento de I+D+i, forma parte del comité de dirección del proyecto europeo “Green Steel for Europe” cuyo objetivo es asegurar que el sector siderúrgico europeo estará en disposición de cumplir con los objetivos europeos para el 2030 y 2050 en materia de Energía y Cambio climático mediante la identificación de las soluciones tecnológicas que permitan desarrollar procesos productivos más sostenibles.

La actividad de obtención de acero mediante horno de arco eléctrico es una actividad intensiva en el uso de energía eléctrica. La gestión eficiente de la energía es pues relevante en las instalaciones del Grupo y anualmente se establecen objetivos de mejora relacionados con la mejora de la eficiencia energética. Muchos de ellos tienen el soporte de los programas de innovación desarrollados en el Grupo basados principalmente en la optimización de procesos industriales, la monitorización de las variables de los procesos físicos (industria 4.0) y la aplicación del concepto de “*machine learning*”. Durante el 2020 destaca el proyecto de carga en caliente en el tren de laminación de perfiles comerciales desarrollado en Compañía Española de Laminación, S.L. que permitirá reducir significativamente el consumo de energía en el horno de recalentamiento.

Todas las mejoras conseguidas en eficiencia energética suponen además la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero por ser el consumo energético el principal flujo fuente en la emisión GEI. En relación al consumo de energía a partir de fuentes renovables, los contratos de suministro de energía eléctrica de las empresas del Grupo están indexados al precio horario del mercado mayorista OMIE (conocido como pool), por lo que su proporción viene determinada por el mix de generación de las distintas tecnologías de este mercado mayorista. Conforme al Real Decreto 56/2016, este año 2020 se han realizado auditorías energéticas en Nervacero, S.A. y en Global Steel Wire, S.A. Por su parte, Compañía Española de Laminación, S.L. realizó la auditoría energética dentro del proyecto de implantación de la ISO 50001. El consumo energético de estas sociedades supera el 85 % del consumo de energía del Grupo quedan eximidas por ello el resto de sociedades de la realización de dichas auditorías. En el año 2020, el consumo de energía eléctrica ha sido de 2.484.881 MWh, representado una reducción del 10 % respecto al año anterior, que fue de 2.758.053 MWh. Respecto al consumo de gas natural, el valor de consumo para el 2020 ha sido 1.578.209 MWh representando una reducción del 8 % respecto al año anterior, que fue de 1.719.536 MWh.

Los procesos industriales más relevantes del Grupo se desarrollan a altas temperaturas, utilizando agua para asegurar la refrigeración tanto de las instalaciones como del producto fabricado. En el Grupo estamos totalmente comprometidos con el uso eficiente de este recurso natural tan valioso. Nuestros valores de consumo específicos de agua en nuestras plantas se mantienen entre los mejores del sector gracias a la continua implementación de acciones que reducen dicho consumo, tales como: uso de circuitos de refrigeración semi-cerrados que permiten la continua reutilización de la mayor parte del agua en el proceso; implementación de sistemas de recogida y reutilización de agua de lluvia; aseguramiento de la calidad del agua reutilizada; puesta en servicio de sistemas de refrigeración completamente cerrados donde el enfriamiento del agua del circuito se realiza mediante aereorefrigeradores y sin opción de pérdidas por evaporación. En 2020 el consumo de agua fue de 5.449.247 m<sup>3</sup>, lo que supone una reducción respecto al año anterior de un 7,1 %. En 2019 el consumo fue de 5.865.431 m<sup>3</sup>. En relación al origen del agua consumida, la mayor parte proviene de agua subterránea (45,2 %), siguiendo aguas superficiales (38,5 %), de la red de distribución (16,3 %). Así mismo, al agua reutilizada, considerada como la diferencia entre el volumen de entrada menos el de vertido respecto al volumen de entrada, alcanzó el 83 % (82 % en 2019).

El Grupo tiene implementada y certificada la Norma ISO 14001 en sus principales instalaciones industriales (Compañía Española de Laminación, S.L., Ferimet, S.L., Nervacero, S.A., Celsa Atlantic, S.L., Celsa France, S.A.S., Global Steel Wire, S.A., Global Special Steel Products, S.A., y Moreda Riviere Trefilerías, S.A.), el Registro europeo EMAS (Celsa Atlantic,

S.L., CELSA France, S.A.S., Global Steel Wire, S.A. y Ferimet, S.L.), los sistemas de gestión de la sostenibilidad SustSteel y Sostenibilidad Siderúrgica (ver detalles en el apartado 5.1); y participa en el Programa Acción por el Clima de World Steel Association.

En virtud de las autorizaciones ambientales integradas se realizan controles y mediciones periódicos en los diferentes focos de emisión, contemplando en su caso también la emisión acústica. Por su parte, la contaminación lumínica no se considera relevante para las instalaciones del Grupo.

En materia de biodiversidad, ninguna de las instalaciones del Grupo se ubica en espacios naturales protegidos, no hay riesgo significativo de afectación directa en caso de incidente sobre ningún hábitat protegido, y no se han desarrollado medidas específicas al respecto.

En lo relativo a los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, los costes incurridos en la adquisición de sistemas, equipos e instalaciones cuyo objeto sea la eliminación, limitación o el control de los posibles impactos que pudiera ocasionar el normal desarrollo de la actividad del Grupo sobre el medio ambiente, se consideran inversiones en inmovilizado.

En los ejercicios 2020 y 2019 no ha habido inversiones en medio ambiente. El resto de los gastos relacionados con el medio ambiente, distintos de los realizados para la adquisición de elementos de inmovilizado, se consideran gastos del ejercicio, ascendiendo a 12.101 miles de euros en 2020 (13.757 miles de euros en 2019).

El Grupo cuenta con una póliza de responsabilidad civil que incluye la cobertura de contaminación accidental, con una cobertura de hasta 25 millones de euros. Asimismo, Ferimet, S.L. y MRT para su instalación de Cerdanyola tienen suscrita una póliza de responsabilidad medio ambiental individual, con una cobertura de hasta 6,6 y 1,16 millones de euros respectivamente. En ambos casos, conforme a la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de responsabilidad medioambiental. El resto de sociedades del Grupo no tienen la obligación de suscribir una póliza de responsabilidad medio ambiental por no superar los umbrales de exención establecidos en dicha ley.

### 3. Cuestiones sociales y relativas al personal

El equipo humano es fundamental para el Grupo y su futuro. En el Grupo, tal y como se refleja su Misión, creemos en nuestra gente, su seguridad, su esfuerzo, talento y compromiso.

Las principales prioridades y preocupaciones del Grupo en relación a las personas están relacionadas con la seguridad y la salud, la atracción y retención del talento, el compromiso y alineamiento con los valores, la ética y el desarrollo profesional.

En las áreas e instalaciones fabriles la organización habitual del trabajo es por turnos, manteniendo la actividad 24 horas/día con menor incidencia de los turnos de noche. En administración y oficinas el horario habitual es jornada partida, con acuerdos de sustitución por jornada continuada en época estival.

La información relativa a plantilla y promedio de contratos proporcionada en este apartado está calculada en base a equivalentes a tiempo completo (FTE, por sus siglas en inglés). La información contenida en las tablas relativas a remuneración incluye tanto la remuneración fija como la variable y el bonus aplicables.

**Distribución promedio de empleados por edad, país, sexo y clasificación profesional (2020)**

	Número de empleados	Edad			Gestores de Equipos		Personal Técnico y Administrativo cualificado		Personal Operativo y Administrativo	
		18-35	36-50	>50	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	3.342	17%	58%	25%	6,8%	2,1%	15,0%	6,1%	65,4%	4,6%
Francia	198	11%	59%	30%	9,0%	1,5%	7,1%	2,6%	75,8%	4,0%
<b>TOTAL</b>	<b>3.540</b>	<b>17%</b>	<b>58%</b>	<b>25%</b>	<b>6,9%</b>	<b>2,1%</b>	<b>14,5%</b>	<b>5,9%</b>	<b>66,0%</b>	<b>4,6%</b>

**Distribución promedio de empleados por edad, país, sexo y clasificación profesional (2019)**

	Número de empleados	Edad			Gestores de Equipos		Personal Técnico y Administrativo cualificado		Personal Operativo y Administrativo	
		18-35	36-50	>50	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	3.335	18%	59%	23%	6,7%	2,0%	15,5%	5,8%	65,5%	4,5%
Francia	188	9%	64%	27%	4,8%	1,1%	7,0%	2,6%	80,2%	4,3%
<b>TOTAL</b>	<b>3.523</b>	<b>18%</b>	<b>59%</b>	<b>23%</b>	<b>6,6%</b>	<b>2,0%</b>	<b>15,0%</b>	<b>5,6%</b>	<b>66,3%</b>	<b>4,5%</b>

**Empleados por edad, país, sexo y clasificación profesional a 31 de diciembre de 2020**

	Número de empleados	Edad			Gestores de Equipos		Personal Técnico y Administrativo cualificado		Personal Operativo y Administrativo	
		18-35	36-50	>50	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	3.326	16%	58%	26%	6,8%	2,1%	15,2%	6,3%	64,9%	4,7%
Francia	203	13%	56%	31%	9,2%	1,5%	8,4%	3,0%	74,0%	3,9%
<b>TOTAL</b>	<b>3.529</b>	<b>16%</b>	<b>58%</b>	<b>26%</b>	<b>6,9%</b>	<b>2,1%</b>	<b>14,8%</b>	<b>6,1%</b>	<b>65,5%</b>	<b>4,6%</b>

**Empleados por edad, país, sexo y clasificación profesional a 31 de diciembre de 2019**

	Número de empleados	Edad			Gestores de Equipos		Personal Técnico y Administrativo cualificado		Personal Operativo y Administrativo	
		18-35	36-50	>50	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	3.286	17%	59%	24%	6,6%	2,0%	15,6%	5,9%	65,4%	4,5%
Francia	189	9%	61%	30%	4,8%	1,1%	7,4%	2,7%	79,8%	4,2%
<b>TOTAL</b>	<b>3.475</b>	<b>17%</b>	<b>59%</b>	<b>24%</b>	<b>6,5%</b>	<b>2,0%</b>	<b>15,1%</b>	<b>5,7%</b>	<b>66,2%</b>	<b>4,5%</b>

<b>Número total de empleados por modalidad de contrato</b>	<b>Tiempo completo</b>	<b>Tiempo parcial</b>
Indefinidos (a 31 de diciembre de 2019 / 2020)	3198 / 3286	35 / 37
Temporales (a 31 de diciembre de 2019 / 2020)	221 / 185	21 / 21

<b>Promedio anual plantilla contrato indefinido por categoría profesional</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Gestores de Equipos (2020 / 2019)	244 / 231	72 / 68
Personal Técnico y Administrativo cualificado (2020 / 2019)	491 / 495	190 / 172
Personal Operativo y Administrativo (2020 / 2019)	2153 / 2136	143 / 134

<b>Promedio anual plantilla contrato indefinido por edad</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
18-35 (2020 / 2019)	348 / 377	122 / 102
36-50 (2020 / 2019)	1742 / 1746	225 / 225
>50 (2020 / 2019)	798 / 739	58 / 47

<b>Promedio anual plantilla contrato temporal por categoría profesional</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Gestores de Equipos (2020 / 2019)	1 / 1	0 / 1
Personal Técnico y Administrativo cualificado (2020 / 2019)	26 / 35	19 / 26
Personal Operativo y Administrativo (2020 / 2019)	183 / 199	18 / 25

<b>Promedio anual plantilla contrato temporal por edad</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
18-35 (2020 / 2019)	101 / 115	24 / 38
36-50 (2020 / 2019)	82 / 90	11 / 12
>50 (2020 / 2019)	27 / 30	2 / 3

<b>Promedio anual plantilla contrato tiempo parcial por categoría profesional</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Gestores de Equipos (2020 / 2019)	4 / 5	0 / 0
Personal Técnico y Administrativo cualificado (2020 / 2019)	5 / 5	2 / 1
Personal Operativo y Administrativo (2020 / 2019)	43 / 41	4 / 3

<b>Promedio anual plantilla contrato tiempo parcial por edad</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
18-35 (2020 / 2019)	8 / 9	2 / 1
36-50 (2020 / 2019)	17 / 17	2 / 2
>50 (2020 / 2019)	27 / 24	2 / 2

<b>Despidos por categoría profesional y género</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Gestores de Equipos (2020 / 2019)	1 / 1	0 / 0
Personal Técnico y Administrativo cualificado (2020 / 2019)	1 / 7	0 / 2
Personal Operativo y Administrativo (2020 / 2019)	19 / 25	1 / 6

<b>Despidos por edad y género</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
18-35 (2020 / 2019)	1 / 4	0 / 2
36-50 (2020 / 2019)	13 / 14	1 / 4
>50 (2020 / 2019)	7 / 15	0 / 2

#### **Remuneración media por sexo y clasificación profesional (2020 / 2019; euros)**

	Gestores de Equipos		Personal Técnico y Administrativo cualificado		Personal Operativo y Administrativo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	85.279 / 87.114	69.467 / 69.073	49.898 / 50.190	37.008 / 36.434	39.662 / 39.771	29.431 / 30.618
Francia	102.392 / 101.017	60.671 / 55.809	53.087 / 53.869	49.437 / 47.075	37.859 / 38.020	39.385 / 38.951

<b>Remuneración media por edad (euros)</b>	<b>España</b>	<b>Francia</b>
18-35 (2020 / 2019)	34.659 / 35.625	43.144 / 42.205
36-50 (2020 / 2019)	44.200 / 44.460	41.984 / 39.710
>50 (2020 / 2019)	51.202 / 51.819	52.914 / 49.703



<b>Remuneración media por categoría profesional (euros)</b>	<b>España</b>	<b>Francia</b>
Gestores de Equipos (2020 / 2019)	81.557 / 82.963	96.414 / 92.797
Personal Técnico y Administrativo cualificado (2020 / 2019)	46.190 / 46.450	52.115 / 52.036
Personal Operativo y Administrativo (2020 / 2019)	38.989 / 39.176	37.936 / 38.067

#### **Brecha salarial** (promedio hombres menos promedio mujeres sobre el promedio hombres)

	Gestores de Equipos	Personal Técnico y Administrativo cualificado	Personal Operativo y Administrativo
España (2020 / 2019)	18,54 % / 20,71 %	25,83 % / 27,41 %	25,80 % / 23,01 %
Francia (2020 / 2019)	40,75 % / 44,75 %	6,88 % / 12,61 %	-4,03 % / -2,45 %

La diferencia salarial que muestran los resultados está en línea con el contexto sectorial y generada principalmente por la composición histórica de género del Grupo que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres y la menor presencia de mujeres en áreas de producción en este sector. Con una remuneración media de 44.998 euros para hombres y de 39.838 euros para mujeres, la brecha salarial en 2020 fue del 11,47 %. La brecha salarial en 2019 fue del 11,86 %, con una remuneración media de 45.076 euros para hombres y de 39.732 euros para mujeres.

La remuneración media por todos los conceptos de los consejeros y directivos durante el 2020 fue de 122.073,81 euros para las mujeres y 171.641,79 euros para los hombres, mientras que en 2019 fue de 129.311,05 euros para las mujeres y 185.385,72 euros para los hombres.

El número total de horas de absentismo, entendido como cualquier ausencia al trabajo, en el Grupo durante el 2020 fue de 514.114 (371.198 en 2019), dato significativamente influenciado por el impacto de la pandemia.

Respecto a las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación familiar y fomentar el ejercicio corresponsable de ésta por parte de ambos progenitores son de aplicación las disposiciones en esta materia contenidas en los diferentes convenios colectivos de aplicación en las distintas unidades de negocio, que incluyen también mejoras en materia de permisos retribuidos respecto de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Por otro lado, el Grupo inició en 2019 el establecimiento de políticas en materia de desconexión digital, proceso que ha seguido durante el 2020 y continuará durante el 2021.

### **3.1. Seguridad y Salud**

Uno de los principales compromisos del Grupo es conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable para todos nuestros trabajadores. Este compromiso se extiende a todas aquellas personas que, sin formar parte de nuestra organización, participan en ella, como son los proveedores, contratistas, clientes, visitantes o la comunidad de vecinos que vive en nuestro entorno. Para ello, el Grupo dispone de una política de seguridad y salud.

En relación a la irrupción de la pandemia cabe destacar la rapidez con la que el Grupo ha dado, y sigue dando, respuesta en materia de seguridad y salud, mediante el establecimiento de comités de crisis y la elaboración e implantación de 27 Protocolos Covid, aplicables en nuestros centros por parte de todas las personas, incluyendo a proveedores y contratistas; y que, junto al resto de estándares y programas en materia de seguridad y salud, han sido y siguen siendo primordiales en la prevención, detección y actuación frente al coronavirus. Con ello, incluso durante el estado de alarma, se pudo continuar, con el apoyo de las distintas organizaciones sindicales, con la actividad de todas las plantas productivas, no teniéndose que parar la actividad de ningún centro de trabajo por falta de medidas de seguridad y salud laboral. Así mismo, desde principios de junio de 2020 el Grupo está trabajando intensamente y de forma anticipada para una etapa post-covid, en la que se prevé se mantendrán muchas de las medidas implantadas desde el inicio de la pandemia.

El objetivo del Grupo es conseguir Cero Accidentes, llegando a ser un grupo interdependiente, donde todos creemos en el valor de nuestra seguridad y la de nuestros compañeros.

Así mismo, el Grupo es miembro activo de la World Steel Association y, como tal, ha hecho propios sus principios de seguridad y salud.

Más allá del cumplimiento de los requisitos legales en materia de prevención de riesgos laborales, –entre los que se incluyen la evaluación de riesgos y su correspondiente planificación de medidas, la información y formación en materia de seguridad y salud, la planificación de la actuación en caso de emergencias, la investigación de accidentes, la vigilancia de la salud, la gestión de los equipos de protección individual, la coordinación de actividades empresariales, etc.– el Grupo ha ido incorporando una serie de Programas que nos permiten avanzar hacia nuestro objetivo de Cero Accidentes, de entre los que destacan: Estándares Corporativos de Seguridad y Salud; Normalización segura y saludable de los trabajos; Comunicación e Investigación de Accidentes e Incidentes; Tarjetas de Corrección de Riesgos; Observaciones Preventivas de Seguridad; Organización, Orden y Limpieza; Piensa antes; Certificación de Sistemas de Seguridad y Salud; y, Auditorías de Segunda Parte. Adicionalmente, los centros de producción realizan de forma periódica formaciones en materia de seguridad, auditorías de seguridad y simulacros de emergencia.

El Grupo cuenta con la certificación OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Management Systems) en las principales instalaciones industriales: Compañía Española de Laminación, S.L., Nervacero, S.A., Celsa Atlantic, S.L., Celsa France, S.A.S., Global Steel Wire, S.A., Global Special Steel Products, S.A., Ferimet, S.L. y Moreda Riviere Trefilerías, S.A. y en 2019 ha empezado la migración a la nueva ISO 45001.

<b>2019</b>	<b>España</b>	<b>Francia</b>
Accidentes de trabajo con baja personal propio (mujeres/hombres), excl. “ <i>in itinere</i> ”	0 / 54	0 / 1
Índice de Frecuencia (incluyendo trabajadores propios y contratados)	6,59	9,75
Índice de Frecuencia personal propio (mujeres/hombres)	0 / 11,15	0 / 3,79
Índice de Gravedad (incluyendo trabajadores propios y contratados)	0,23	1,65
Índice de Gravedad personal propio (mujeres/hombres)	0 / 0,32	0 / 3,06
Accidentes de trabajo “ <i>in itinere</i> ”, personal propio (mujeres/hombres)	0 / 5	0 / 0
Enfermedades profesionales (mujeres/hombres)	0 / 7	0 / 2
<b>2020</b>	<b>España</b>	<b>Francia</b>
Accidentes de trabajo con baja personal propio (mujeres/hombres), excl. “ <i>in itinere</i> ”	0 / 46	0 / 1
Índice de Frecuencia (incluyendo trabajadores propios y contratados)	6,42	10,53
Índice de Frecuencia personal propio (mujeres/hombres)	0 / 9,94	0 / 3,76
Índice de Gravedad (incluyendo trabajadores propios y contratados)	0,37	1,09
Índice de Gravedad personal propio (mujeres/hombres)	0 / 0,58	0 / 1,35
Accidentes de trabajo “ <i>in itinere</i> ”, personal propio (mujeres/hombres)	2 / 4	0 / 2
Enfermedades profesionales (mujeres/hombres)	0 / 6	0 / 3

### **3.2. Relaciones sociales**

En atención a las diferentes actividades realizadas por las empresas que consolidan cuentas y a sus respectivos ámbitos geográficos resultan de aplicación en España 7 Convenios Colectivos de Empresa, 7 de ámbito provincial o autonómico y 2 estatales de sector. Así mismo se aplica, en las materias reservadas por mismo en el ámbito estatal de negociación, el III Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal. En Francia son de aplicación dos convenios colectivos de ámbito nacional en atención al encuadramiento (cuadros y operarios).

En el ejercicio 2020 no se encontraba en negociación ninguno de los convenios de empresa y se mantuvo un convenio en situación de ultra-actividad. Con posterioridad al cierre del ejercicio 2020 se ha iniciado la negociación de los convenios colectivos de empresa aplicables en Celsa Atlantic (en Laracha, y que sustituirá al provincial) y en Global Steel Wire. Por otra parte, también con posterioridad al cierre del ejercicio, se ha iniciado la negociación del Convenio Provincial de la industria siderometalúrgica de Tarragona.

Todos los convenios colectivos de aplicación contemplan la participación de los trabajadores en materias de prevención, salud y seguridad en el trabajo. Además, todas las sociedades que cuentan con representación legal de los trabajadores disponen de delegados de prevención y comités de prevención que desarrollan su labor satisfactoriamente, de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.

En 2020 el porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo fue del 75,39 % en España y del 77,16 % en Francia (76,33 % y 81,73 % en 2019, respectivamente).

Los mecanismos de diálogo social se centran en la negociación colectiva, en la implantación y ejecución de Planes de Igualdad y en la participación de las compañías integradas en organizaciones empresariales (CEOE y UNESID). Los convenios de aplicación contienen disposiciones referidas a la solución arbitral de conflictos.

Como consecuencia de la situación de pandemia y su impacto en la actividad económica se procedió, al amparo de lo dispuesto en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, a la tramitación de los oportunos Expedientes Temporales de Regulación de Empleo, adoptando las medidas de flexibilización previstas en los mismos con la finalidad de proceder a un ajuste temporal de actividad que priorizase el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos para evitar despidos.

Inicialmente se procedió a la tramitación de ERTes por causa de Fuerza Mayor del artículo 22 del citado RDL, para lo cual se procedió a la negociación de acuerdos previos con las representaciones sindicales de los trabajadores, en las empresas y/o centros de trabajo que cuentan con ellas, con el resultado de Acuerdo en todos los casos. Se tramitaron un total de 25 ERTes de Fuerza Mayor con una afectación potencial de 3.034 personas en las diferentes empresas sitas en España.

Tras la aprobación del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, se inició una nueva negociación con la representación legal de los trabajadores a fin de proceder a la sustitución paulatina de los ERTes de Fuerza Mayor del artículo 22 del RDL 8/2020 por los previstos en el artículo 23 del mismo RDL. Como consecuencia de dicho proceso se tramitaron 16 ERTes ETOP (por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción) con una afectación potencial de 2.445 personas. Debe señalarse que previamente existía pactado en noviembre de 2019 un ERTE por causa ETOP en la empresa Global Steel Wire, S.A. con una afectación potencial de 623 personas, adicionales a las anteriores. No se presentaron Expedientes de Regulación en las sociedades de que dan servicios de soporte (Barna Steel, S.A., European Supply Chain Services, S.L. y sociedades patrimoniales) a pesar de la reducción de actividad y con la finalidad de dar cobertura a las necesidades de las otras compañías, así como por la mayor posibilidad de estas sociedades de soporte para la prestación del trabajo a distancia. Todos estos ERTes ETOP han sido adoptados mediante Acuerdo con la RLT. Como consecuencia de la adopción de acuerdos en estos ERTes se ha procedido sucesivamente a la finalización de los anteriores de Fuerza Mayor, habiéndose presentado renuncia en todos ellos.

Las medidas de suspensión anteriores han sido utilizadas en función de la necesidad de reducción de actividad, siendo su impacto mayor en los primeros meses de la pandemia, coincidiendo con el Estado de Alarma, y reduciéndose a medida que se podía recuperar la actividad. La utilización real de los ERTes fue equivalente al 3,92 % del tiempo teórico de trabajo de las personas de potencial aplicación durante el periodo de vigencia de los mismos.

Como consecuencia de haber tramitado la totalidad de los Expedientes mediante Acuerdo con la representación legal de los trabajadores no se ha producido ninguna impugnación judicial de los mismos y se vienen aplicando, en la medida de las necesidades productivas, sin incidencias reseñables.

### **3.3. Formación**

El Grupo promueve la formación y el desarrollo personal y profesional de cada una de las personas que lo componen y para ello ha implantado el Sistema de Desarrollo Profesional Integrado (PDIS, por sus siglas en inglés), una herramienta destinada a gestionar el talento de las personas, y el *Learning Management System* (LMS), herramienta destinada a gestionar la formación en el Grupo.

El Grupo mantiene estrecha relación con universidades y centros de formación a través de distintos instrumentos, como la Cátedra CELSA de Competitividad en Manufacturación en el IESE, cuyo objetivo es investigar, generar ideas y difundir conocimientos sobre la competitividad en el sector industrial, o la concesión de becas y participación como empresa asociada a la fundación Empresas IQS-Universitat Ramon Llull. Así mismo el Grupo promueve la formación dual principalmente desde empresas del Grupo localizadas en Cataluña y Cantabria.

Las horas de formación registradas en el ejercicio 2020 mediante el *Learning Management System*, que aún no es exhaustivo, en el conjunto de las empresas del Grupo han sido 40.039,83 (45.615,97 horas en 2019). La disgregación por categorías profesionales de dichas horas es: 12.529,45 para gestores de equipo y 27.510,38 para personal técnico, operativo y administrativo (20.891,76 para gestores de equipo y 24.724,21 para personal técnico en 2019). Adicionalmente, se imparten formaciones adicionales, especialmente al personal técnico, operativo y administrativo, por ejemplo, en materia de seguridad y salud, que el sistema todavía no registra.

### **3.4. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad**

Las instalaciones de oficinas contemplan desde su diseño las necesidades de accesibilidad y utilización de las mismas por personas con discapacidad. En las instalaciones anteriores a la aplicabilidad de las normas sobre accesibilidad se intenta contemplar su adecuación en los casos de reforma.

Las plantas de producción sidero-metalúrgicas, en atención a su naturaleza, no son accesibles a personas con determinadas discapacidades que podrían incrementar sensiblemente el riesgo de accidente.

Las instalaciones del Grupo están debidamente señalizadas y cuentan con normas y procedimientos relativos al control de accesos.

En lo relativo a empleados con discapacidad el Grupo cumple con lo dispuesto en el artículo 42 del RD Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre sobre reserva de empleo para trabajadores con discapacidad, bien mediante contratación directa de los mismos o bien mediante colaboración con la Fundación Adecco para la reinserción en el mercado laboral de personas con discapacidad en los casos en que se ha producido declaración de excepcionalidad al RD Legislativo 1/2013. En 2020 el Grupo ha contado en España con 55 empleados con discapacidad (51 en 2019).

### **3.5. Diversidad de género e igualdad de oportunidades**

El Grupo respeta el principio de no discriminación sea por razón de sexo, raza, ideología, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física, psíquica o social, tanto desde el punto de vista de acceso e incorporación como desde el punto de vista de igualdad de oportunidades para los empleados y empleadas, tal y como se recoge en el Código de Ética y Conducta Profesional del Grupo.

El Grupo pertenece a un sector en el que tradicionalmente la mujer ha estado poco presente, pero esta tendencia se ha ido invirtiendo hasta llegar a equipararse o superarse en algunas áreas tan esenciales para la compañía como el equipo de técnicos de prevención y el equipo financiero que cuentan con un elevado porcentaje de mujeres.

A raíz de la entrada en vigor de la L.O. 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres se procedió a la implantación de Planes de Igualdad con participación de la representación de los trabajadores. A raíz de la publicación de los R.D. 901 y 902, sobre igualdad retributiva y registro de los Planes de Igualdad, de fecha 14 de octubre de 2020, se han iniciado revisiones de la situación, y adaptación a los nuevos requisitos legales, de los Planes en las sociedades del Grupo.

El Grupo cuenta con un canal de denuncia descrito en el siguiente apartado y con protocolos específicos de actuación contra el acoso sexual. Durante el año 2020 se ha realizado una investigación relacionada con dos potenciales casos de acoso en el entorno laboral, los cuales han quedado totalmente descartados una vez se completaron las investigaciones. Durante el año 2019 no hubo ninguna.

## **4. Información sobre el respeto de los derechos humanos e información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno**

En cuanto a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición del trabajo infantil, destacar que el Grupo opera en España y Francia, países que han ratificado los principales convenios relativos a derechos humanos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Adicionalmente, el 98 % de las compras se realizan en países de la Asociación Europea de Libre Comercio.

Las principales compañías del Grupo se hallan adheridas a instrumentos internacionales y de certificación (como Sostenibilidad Siderúrgica y SustSteel) relativos a la responsabilidad social, medioambiental, de los derechos humanos y de la sostenibilidad, cumpliendo los requisitos que de los mismos se derivan.

El Grupo cuenta desde el año 2012 con un Código de Ética y Conducta Profesional, revisado en 2018, de obligado cumplimiento, que recoge el conjunto de principios, criterios y normas que guían la actuación ante situaciones empresariales en las que es especialmente relevante seguir pautas comunes aprobadas y aceptadas por todos que lleven a la excelencia en la actuación desde una perspectiva justa y ética; cubriendo los principales riesgos en materia de prevención de la corrupción y el soborno asociados a la actividad del Grupo; y reafirma el compromiso de las empresas del grupo para llevar a cabo su negocio de conformidad con las leyes aplicables y los más altos estándares de ética empresarial.

Tal y como se refleja en el Código, el Grupo es consciente de que hoy las empresas, además de perseguir un beneficio económico, tienen que integrar en sus objetivos la promoción y protección de los derechos humanos y la sostenibilidad de sus actividades, animando a todas las personas integrantes del Grupo a actuar de forma acorde con estos principios tanto en sus vidas profesionales como en sus vidas privadas con sus familias.

El Código establece las siguientes medidas específicas contra la corrupción y el soborno:

- Las personas que trabajan para el Grupo en ningún caso pueden aceptar ningún tipo de soborno.
- Las personas del Grupo no pueden realizar ni ofrecer, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o por medio de cualquier otro beneficio, a cualquier persona al servicio de cualquier entidad, pública o privada, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.
- Cada profesional debe esforzarse para actuar éticamente en nombre del Grupo con los clientes, proveedores, competidores y otros profesionales. Ningún profesional debe tomar una ventaja desleal a través de la manipulación, ocultación, abuso de información privilegiada, tergiversación de hechos, o cualquier otra práctica desleal. Los profesionales deben llevar a cabo sus responsabilidades de forma que el Grupo no vea afectada su reputación derivada de conductas no éticas. Algunos ejemplos de actividades fraudulentas o engañosas pueden ser: robo, fraude o malversación de fondos; facturas falsas o infladas; pago de sobornos a funcionarios gubernamentales; pago o la recepción de sobornos; ofrecimiento o recepción, directa o indirectamente, de dinero, bienes o servicios.

Así mismo, el Código contiene medidas específicas contra la receptación y el blanqueo de capitales e informa a los profesionales del Grupo sobre la existencia de las leyes en defensa de la competencia, así como las prácticas prohibidas, haciendo especial énfasis en el comportamiento que de ellos se espera.

El Grupo dispone de un órgano de prevención penal, liderado por el *Chief Compliance Officer*, cuya misión es la de promover el comportamiento ético de toda la Organización, asesorando sobre posibles conflictos de valores que se puedan poner de manifiesto en el desarrollo de las actividades de la Organización y del perímetro del Grupo. Es el máximo responsable de la adopción de políticas de reputación corporativa y comportamiento ético y, además, asume las funciones de velar por la aplicación de los principios y valores que rigen la actividad del Grupo, principalmente recogidos en el Código.

El *Chief Compliance Officer* tiene a su disposición una serie de herramientas a fin de conseguir sus objetivos entre las que se incluyen las siguientes: un canal de denuncias, que facilita a las partes interesadas una vía de comunicación efectiva para elevar tanto denuncias sobre actos no conformes al Código Ético y/o la legislación vigente en el Grupo, así como de consulta; un sistema de Gestión de Denuncias, que permite una correcta gestión, investigación y documentación de las denuncias, manteniendo la confidencialidad del denunciante, así como la garantía de una política de no represalia en aras de promover un comportamiento ético y proteger a los denunciantes; políticas y estándares, a fin de desarrollar los contenidos del Código; y formación, con especial incidencia en los riesgos de sobornos, corrupción, fraude y conflicto, adaptándose las formaciones a los riesgos inherentes a las funciones de los participantes.

Por su parte, la Política de Gastos del Grupo prohíbe de forma expresa y taxativa cualquier gasto no relacionado con la actividad laboral de sus empleados. De forma específica y sin ser exhaustiva prohíbe en otros los gastos que supongan alguna de las siguientes prácticas: prostitución, corrupción y soborno, financiación de partidos políticos, delitos contra la salud pública, delitos contra la propiedad industrial e intelectual.

Durante el 2020 se ha continuado con la formación a un ritmo menor debido al impacto que ha tenido la pandemia. La principal formación realizada se incardina en riesgos que afectan al área de finanzas, vinculando la misma con la ética y prevención en materia de corrupción y soborno, siendo un total de 79 personas las formadas. Durante el 2019 la formación sobre el Código Ético, principalmente como consecuencia de la actualización del Código, así como formaciones específicas en el área de Compras y otras, en materia de ética y prevención de la corrupción y el soborno, supuso 604 las asistencias de profesionales que han atendido a dichas formaciones.

Adicionalmente, durante el 2020 el Grupo no ha recibido ninguna denuncia en materia de derechos humanos, corrupción o soborno. Durante el 2019 el Grupo recibió una denuncia en materia de corrupción entre particulares, la cual, tras completarse

la investigación debida, se pudo desestimar por no existir fundamentos que la sustentaran y no pudiéndose probar en ningún momento una mala praxis. Adicionalmente, durante el 2019 el Grupo no recibió ninguna denuncia en materia de derechos humanos o soborno.

En el ejercicio 2020 el Grupo CELSA ha satisfecho donativos por importe de 230 mil euros (260 mil euros en 2019) todos ellos en España a entidades sin ánimo de lucro amparadas por la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo. La mayoría de los donativos efectuados se han destinado a los siguientes sectores: Investigación y tratamiento sanitario; Educación y formación; Laboral y de fomento del empleo. Así mismo, en el ejercicio 2020 el Grupo ha realizado acciones de asociación y patrocinio, destacando la participación en World Steel Association, Eurofer, Unesid, Sostenibilidad Siderúrgica y CEOE. Se ha destinado un importe de 7,6 mil euros (26 mil euros en 2019) a patrocinios de las distintas compañías del grupo en España. Tanto los donativos como las acciones de asociación y patrocinio antes referidas se han realizado en estricto cumplimiento de las normas de prevención de corrupción y soborno de aplicación.

## **5. Información sobre la sociedad**

### **5.1. Desarrollo sostenible**

Desde el Grupo nos preocupamos por el cuidado de nuestro entorno, el medio ambiente, el uso de recursos naturales, de las personas que trabajan con nosotros y de la sociedad en general. Trabajamos para convertirnos en líderes de mercado con un crecimiento sostenible.

El Grupo fabrica acero exclusivamente mediante la tecnología de horno eléctrico. Durante el 2020 el Grupo ha reciclado 2,93 millones de toneladas de chatarra en España (3,46 millones en 2019), siendo por tanto el primer reciclador del país, y contribuyendo de esta manera a favorecer nuestro entorno por dos vías: evitando la acumulación y deposición de residuos en vertederos; y obteniendo nuevamente productos de acero de alto valor para la sociedad sin necesidad de menoscabar recursos naturales.

Actualmente las principales sociedades del Grupo (concretamente: Celsa Atlantic S.L.; Celsa France, S.A.S.; Compañía Española de Laminación, S.L.; Global Steel Wire, S.A.; Global Special Steel Products, S.A.U.; y, Nervacero, S.A.), entre las que se encuentran todas las sociedades con acerías y trenes de laminación, cuentan con la licencia de uso de la Marca Sostenibilidad Siderúrgica ([www.sostenibilidadsiderurgica.com](http://www.sostenibilidadsiderurgica.com)), que cuenta con la verificación por parte de AENOR del Sistema de Gestión de la Sostenibilidad, basado en la norma UNE 36901 "Sistemas de Gestión de la Sostenibilidad Siderúrgica", donde se especifican los requisitos generales de un sistema de gestión de la sostenibilidad siderúrgica, basándose en 23 aspectos sociales, económicos y ambientales, así como los indicadores y parámetros para poder evaluarlos. Todas ellas cuentan con políticas de sostenibilidad acordes a los requisitos de Sostenibilidad Siderúrgica.

Así mismo, Compañía Española de Laminación, S.L.; Nervacero, S.A.; Global Steel Wire, S.A.; Celsa Atlantic S.L.; y, Celsa France, S.A.S., cuentan con la licencia de uso de la Marca SustSteel ([www.steel-sustainability.org](http://www.steel-sustainability.org)) de reconocimiento y referencia a nivel europeo en sostenibilidad para la fabricación de productos de acero para la construcción y que cuenta con la verificación del Sistema de Sostenibilidad por parte de Bureau Veritas.

Compañía Española de Laminación, S.L. fue la primera empresa que obtuvo la certificación de Sostenibilidad Siderúrgica, el 10 de diciembre de 2010, y también la primera empresa española que obtuvo la certificación SustSteel, el 30 de enero de 2013.

Así mismo, el Grupo se encuentra entre los firmantes Pacto por una Economía Circular impulsado en 2017 por los Ministerios de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente y de Economía, Industria y Competitividad.

Durante el ejercicio 2020 el Grupo decidió comprometerse con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, participando como socio en el nivel *Participant*, de participación activa tanto a nivel nacional como internacional. La confirmación de la aceptación de la solicitud por parte de Naciones Unidas fue notificada al Grupo formalmente el 12 de enero de 2021. Con este nuevo paso, el Grupo refuerza su compromiso de liderar y gestionar su negocio de forma ética, respetuosa con el medio ambiente y socialmente responsable, apoyando explícitamente los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción, y comprometiéndose a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas del Grupo, así como involucrándose

en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular a sus Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En 2020, el Grupo publicó un informe relativo a la evaluación de su contribución económica y social en España, con datos correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2019. El Grupo, que viene publicando regularmente este informe desde el año 2015, estima y refleja en dicha publicación que genera de manera directa, indirecta e inducida un total de 28.592 puestos de trabajo en España, representando el 1,3 % de la ocupación del sector industrial español. El Grupo tiene presencia industrial en 13 provincias españolas: A Coruña, Asturias, Cantabria, Vizcaya, Guipúzcoa, Álava, Barcelona, Girona, Tarragona, Toledo, Valencia, Madrid y Sevilla.

El Grupo, comprometido con el empleo, la competitividad y la sostenibilidad del sector en el que opera, y disponiendo de un departamento de Asuntos Públicos, lleva a cabo acciones de asociación principalmente mediante su participación en Unesid, Eurofer, Sostenibilidad Siderúrgica y la CEOE, entre otras, y mediante acciones relacionales con distintas administraciones e instituciones públicas españolas y europeas.

En relación al diálogo y transparencia, el Grupo, facilita información sobre aquellos aspectos que pueden ser de interés para sus partes interesadas adicionales a los accionistas, clientes, proveedores y administraciones públicas, destacando la edición del Informe de contribución económica y social citado anteriormente, la web corporativa, las publicaciones frecuentes en redes sociales (Twitter, Facebook, LinkedIn e Instagram), los comunicados de prensa y la atención a medios de comunicación. Adicionalmente, para el personal de la plantilla del Grupo, destacan entre otros el Portal del Empleado, los Comunicados Corporativos, las *newsletters* y los *Annual Meetings*.

## **5.2. Subcontratación y proveedores**

Con el objetivo de garantizar que la actividad de compras sea acorde a los valores que impulsa el Código de Ética y Conducta Profesional del Grupo, en junio de 2018 el Grupo formalizó su Política de Compras para guiar a los profesionales en su actuación.

Los criterios de integridad, honestidad, humildad y transparencia determinan la relación con los proveedores, y también en todas las relaciones empresariales del Grupo. Así mismo, la Política de Compras hace especial hincapié en la necesidad de minimizar el impacto medioambiental, aplicar criterios de sostenibilidad, preservar la seguridad y la salud, y plantea priorizar a los proveedores que tengan un mejor comportamiento en estos aspectos. En este contexto, el Grupo valora positivamente a los colaboradores que dispongan de un Sistema de gestión medioambiental ISO 14001 y de un Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001, según se recoge en el Procedimiento de homologación de proveedores.

Así mismo, la Política de Compras establece que las condiciones generales de los contratos deberán recoger claramente el compromiso de los proveedores de respetar y actuar según los principios del Pacto Mundial, en materia de derechos humanos, laboral, medio ambiente y anticorrupción. Asimismo, deberán recoger los principios rectores de derechos humanos de Naciones Unidas, el Código Ético y la Política de Sostenibilidad.

El Grupo en su Sistema de Gestión de Calidad tiene definido un Sistema de Integración de Proveedores basado en cuatro pilares: homologación, especificaciones técnicas, control en recepción y evaluación de proveedores. Los proveedores del Grupo se homologan a partir de los criterios establecidos en el Manual de proveedores. Además, semestralmente se realiza una evaluación basada en deméritos de calidad, entrega y seguridad. En el caso que se detecten desviaciones, incidencias o reclamaciones a algún proveedor fuera del estándar marcado, se realizan en caso de que se crea necesario auditorías *in situ*. Durante el año 2020 se ha automatizado el proceso de evaluación de proveedores, el cual nos permite evaluar semestralmente de forma automatizada todos los proveedores del Grupo por plantas, de esta forma, durante el 2020 se han realizado más de dos mil evaluaciones a proveedores. Para el 2021 se han programado tres auditorías a proveedores, las cuales se han generado de los resultados de las evaluaciones y de las auditorías que quedaron pendientes en 2020, como consecuencia de la pandemia. Durante el 2020 solo se ha podido realizar una auditoría a proveedor de las programadas. Durante el año 2019 se realizaron más de 700 evaluaciones de proveedores y cuatro auditorías a proveedores, correspondientes a evaluaciones realizadas durante 2018 y todas ellas cerradas satisfactoriamente.

Tal y como refleja el informe relativo a la evaluación de su contribución económica y social en España, publicado con datos de 2019, el 77 % de las compras del Grupo en España se hace a proveedores españoles y el Grupo trabaja con más de 7.500 proveedores españoles de varios sectores para desarrollar su actividad.

### 5.3. Clientes

Prácticamente toda la producción del Grupo se vende a otras empresas como productos intermedios para sus procesos industriales, de tal forma que sólo una mínima parte de los productos que fabrica y comercializa el Grupo llega directamente al consumidor final. En su mayor parte, los productos del Grupo se fabrican de acuerdo a especificaciones y normas nacionales e internacionales (UNE, EN, etc.) de referencia en el sector.

Los principales riesgos en materia de clientes están relacionados con la evolución de las importaciones desleales de productos de acero procedentes de países de fuera de la Unión Europea.

El Grupo, orientado al cliente, tiene implementada y certificada la Norma ISO 9001 en sus principales instalaciones industriales (Compañía Española de Laminación, S.L.; Nervacero, S.A.; Global Steel Wire, S.A.; Celsa France, S.A.S.; Celsa Atlantic, S.L.; Ferimet, S.L.; y, Global Special Steel Products, S.A.) y tiene implantado un sistema de gestión (*Celsa Management System, CMS*), basado en la estandarización y la mejora continua de nuestros procesos, que facilitan el registro de quejas y reclamaciones y la realización del seguimiento de su resolución. Durante 2020 el Grupo ha recibido y gestionado adecuadamente más de trescientas sesenta quejas (más de seiscientos durante el ejercicio anterior) y dos mil quinientas reclamaciones (más de tres mil seiscientas reclamaciones en el ejercicio anterior).

### 5.4. Información fiscal

La información fiscal que se expondrá a continuación hará referencia al ejercicio fiscal 2020, es decir, de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020 y se desglosará en tres bloques principales: beneficios obtenidos por país, impuesto sobre beneficios pagados y subvenciones públicas recibidas.

#### a) Beneficios obtenidos país por país

A continuación, se muestran los resultados antes y después de impuestos de las sociedades del Grupo en este ejercicio y en 2019:

(Miles de euros)	España	Francia
Resultado antes de impuestos (2019 / 2020)	7.446 / -400.265	105 / -5.414
Impuesto sobre Sociedades devengado (2019 / 2020)	-427 / 36.009	571 / 824
Resultado después de impuestos (2019 / 2020)	7.019 / -364.256	676 / -4.590

#### b) Impuesto sobre beneficios pagados

En España, todas las compañías del perímetro, a excepción de Nervacero, SA que tributa en el territorio foral de Bizkaia, tributan en territorio común bajo el régimen de consolidación fiscal del Impuesto sobre Sociedades, con número de grupo 0078/96. Por su parte, Celsa France, SAS. es residente fiscal en Francia.

En la medida en que la declaración del Impuesto sobre beneficios correspondiente al ejercicio 2020 se presenta en 2021, el pago definitivo de dicho impuesto no se refleja en el presente Estado de información no financiera.

En virtud de lo anterior, el Impuesto sobre beneficios efectivamente pagado durante el ejercicio 2020 se compone de los siguientes conceptos: Retenciones soportadas durante el ejercicio 2020; Pagos a cuenta del Impuesto sobre Sociedades del ejercicio 2020 satisfechos en el propio ejercicio (en adelante, Pagos fraccionados); Impuesto sobre Sociedades correspondiente al ejercicio 2019 declarado en 2020.

A continuación, se muestran los importes pagados en 2020 por las sociedades del Grupo Celsa en concepto de Impuesto sobre Sociedades:



<i>(Miles de euros)</i>	España	Francia
Impuesto sobre beneficios correspondiente al ejercicio 2019, satisfecho en 2020	-46 (92)	164 (0)
Pagos fraccionados a cuenta del impuesto sobre beneficios del 2020 satisfechos en 2020	40 (1.129)	0 (0)
Retenciones soportadas 2020	952 (1.586)	0 (0)

*\*Entre paréntesis cantidades satisfechas por los mismos conceptos en 2019.*

*c) Subvenciones públicas recibidas*

<i>(Miles de euros)</i>	España	Francia
Subvenciones públicas recibidas (2020 / 2019)	639 / 777	112 / 1

## 6. Índice de contenidos

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad:

	Página/s	Criterio de referencia
<b>Modelo de negocio</b>		
Descripción del modelo de negocio	2	GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-3, GRI 102-7
Mercados en los que opera	3	GRI 102-4, GRI 102-6
Objetivos y estrategias	2	GRI 102-2
Principales factores y tendencias que afectan a la futura evolución	2, 3	GRI 102-15
<b>Estrategia y gestión de riesgos</b>		
Descripción de las políticas que aplica la compañía	3, 9, 10, 12, 13, 14, 15	GRI 103-1, GRI 103-2
Resultados de las políticas que aplica la compañía	4, 5, 9, 10, 12, 14, 15	GRI 103-3
Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculadas a las actividades de la compañía	4, 5, 6, 10, 11, 13, 14, 15, 16	GRI 102-15
<b>Perfil del informe de información no financiera</b>		
Asuntos relevantes y materialidad	3	GRI 102-47
Marco de <i>reporting</i> utilizado		Estándares GRI y marco de reporting interno
<b>Cuestiones medioambientales</b>		
<b>Gestión ambiental</b>		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	3, 4, 5, 6	GRI 307-1
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	4, 5	ISO 14001:2015
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	6	Gastos e inversiones medioambientales en base a criterios contables
Aplicación del principio de precaución	3, 4, 5	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	6	Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental
<b>Contaminación</b>		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente. Cualquier otra forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	4, 5, 6	GRI 305-4
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	3, 4	GRI 301-2, GRI 306-2
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	5	GRI 303-1, GRI 303-3
Consumo de materias primas	4	GRI 301-1
Consumo directo e indirecto de energía	5	GRI 302-1
Medidas para mejorar la eficiencia energética	4, 5	GRI 302-4
Uso de energías renovables	5	GRI 302-1
<b>Cambio climático</b>		
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero	4, 5	GRI 305-4
Medidas para adaptarse al cambio climático	3, 4, 5	GRI 201-2

Metas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero	4, 5	GRI 305-5
<b>Biodiversidad</b>		
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	6	GRI 304-1
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
<b>Empleo</b>		
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación profesional y modalidad de contrato de trabajo	7	GRI 102-8
Promedio anual de contratos por modalidad de contrato desglosado por sexo, edad y clasificación profesional	6, 7, 8	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	8	GRI 401-1
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	8, 9	GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	9	Promedio remuneración hombres menos promedio remuneración mujeres sobre el promedio remuneración hombres
Remuneración media de consejeros y directivos	9	GRI 102-38
Implantación políticas de desconexión laboral	9	GRI 401-2
Empleados con discapacidad	12	GRI 405-1
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	6	GRI 401-2
Número de horas de absentismo	9	GRI 403-2
Medidas para facilitar la conciliación	9	GRI 401-2, GRI 401-3
<b>Seguridad y Salud</b>		
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	9, 10	GRI 403-2
Accidentes de trabajo por sexo	10	GRI 403-2
Índice de frecuencia por sexo	10	GRI 403-2
Índice de gravedad por sexo	10	GRI 403-2
Enfermedades profesionales por sexo	10	GRI 403-2
<b>Relaciones sociales</b>		
Organización del diálogo social	10, 11	GRI 402-1, GRI 403-1
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	11	GRI 102-41
Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud	11	GRI 403-4
<b>Formación</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	11	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	12	GRI 404-1
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	12	GRI 405-1
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	12	GRI 405-1
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) y medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	12	GRI 405-1
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	12	GRI 405-1
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	12	GRI 406-1
<b>Información sobre el respeto a los derechos humanos</b>		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	12, 13	GRI 102-16, GRI 102-17
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	12, 13	GRI 102-16, GRI 102-17
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	14	GRI 102-17

Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	12, 13	GRI 102-16, GRI 407-1
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	12	GRI 406-1
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	12	GRI 409-1
Abolición efectiva del trabajo infantil	12	GRI 408-1
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	12, 13	GRI 102-16, GRI 102-17
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	13	GRI 102-16, GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	14	GRI 201-1
<b>Información sobre la sociedad</b>		
Compromisos de la empresas con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	14, 15	GRI 203-2, GRI 413-1
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	14, 15	GRI 413-1
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	14, 15	GRI 102-43
Acciones de asociación o patrocinio	14	GRI 102-13
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	15	GRI 308-1, GRI 414-1
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	15	GRI 204-1, GRI 308-1, GRI 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	15	GRI 308-1, GRI 414-1
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	16	GRI 416-1, GRI 417-1
Sistemas de reclamación	16	GRI 416-2
Quejas recibidas y resolución de las mismas	16	GRI 416-2
Información fiscal y transparencia		
Beneficios obtenidos país por país	16	GRI 207-4
Impuestos sobre beneficios pagados	16, 17	GRI 207-4
Subvenciones públicas recibidas	17	GRI 201-4

El presente estado de información no financiera consolidado de Barna Steel, S.A. y sociedades dependientes, ha sido formulado por el Consejo de Administración de la Sociedad y se firma, a continuación, por todos los Administradores, en Castellbisbal a 31 de marzo de 2020.

---

D. Francesc Rubiralta Rubió

---

D. Juan Carlos Orozco Rodríguez

---

D. Francisco Javier Pujol Artigas

---

D. Francesc Mesegué Bonet

---

D. Jorge Manuel Sendagorta Gomendio