

**ESTADO DE**  
**INFORMACIÓN NO**  
**FINANCIERA DE GRUPO**  
**FERROATLÁNTICA, S.A.U.**

**Ejercicio finalizado a 31 de  
diciembre de 2021**

## CONTENIDO

<b>SOBRE ESTE INFORME.....</b>	<b>3</b>
<b>1. MODELO DE NEGOCIO .....</b>	<b>5</b>
1.1 ACTIVIDADES, MARCAS, PRODUCTOS Y SERVICIOS .....	6
1.2 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE LA ORGANIZACIÓN .....	7
1.3 PRINCIPALES FACTORES Y TENDENCIAS QUE PUEDEN AFECTAR A SU FUTURA EVOLUCIÓN .....	8
1.4 PLAN DE TRANSFORMACIÓN PARA ADAPTARSE A LAS NECESIDADES DEL FUTURO .....	9
1.5 LA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD .....	10
<b>2. COMPROMETIDOS CON EL MEDIOAMBIENTE .....</b>	<b>11</b>
2.1 ESTRATEGIA Y COMPROMISOS AMBIENTALES .....	11
2.2 GESTIÓN AMBIENTAL .....	13
2.3 PRINCIPALES RIESGOS AMBIENTALES QUE AFECTAN A LA ORGANIZACIÓN.....	14
2.4 CONTAMINACIÓN ACÚSTICA .....	15
2.5 ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS .....	16
2.6 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS.....	19
2.7 CAMBIO CLIMÁTICO.....	22
2.8 BIODIVERSIDAD .....	23
<b>3. GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL.....</b>	<b>24</b>
3.1 POLÍTICAS Y COMPROMISOS .....	24
3.2 EL EQUIPO HUMANO DE GRUPO FERROATLÁNTICA.....	26
3.3 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES SOCIALES .....	31
3.4 SALUD Y SEGURIDAD .....	32
3.5 FORMACIÓN Y DESARROLLO .....	36
3.6 IGUALDAD Y DIVERSIDAD.....	37
3.7 ACCESIBILIDAD .....	38
<b>4. ÉTICA, INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA .....</b>	<b>39</b>
4.1 ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO.....	39
4.2 BLANQUEO DE CAPITALES .....	40
4.3 APORTACIONES A ASOCIACIONES SECTORIALES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO .....	41
4.4 DERECHOS HUMANOS .....	41
<b>5. CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD .....</b>	<b>42</b>
5.1 COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE .....	42
5.2 SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES.....	43
5.3 RELACIONES CON CLIENTES .....	44
5.4 INFORMACIÓN FISCAL .....	47
<b>ANEXO I.....</b>	<b>48</b>
<b>ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE .....</b>	<b>48</b>

# **SOBRE ESTE INFORME**

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de Grupo Ferroatlántica, S.A.U. (en adelante GFAT) emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de 2021 como parte del Informe de Gestión que se presenta con las cuentas anuales.

El EINF posee carácter anual y hace referencia a los datos de Grupo Ferroatlántica, S.A.U., tras la absorción en el ejercicio 2021 de las sociedades Ferroatlántica de Boo, S.L.U. y Ferroatlántica de Sabón, S.L.U. Toda la información recogida en el presente Estado de Información No Financiera hace referencia a la información del ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021 para GFAT, no incorporando información del resto de empresas de Ferroglobe que prestan apoyo a GFAT.

Tal y como se muestra en el Anexo I, "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre", este EINF se ha elaborado siguiendo como referencia los Estándares Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados lo cual no indica que se haya incluido toda la información requerida por éste.

## **HECHOS POSTERIORES**

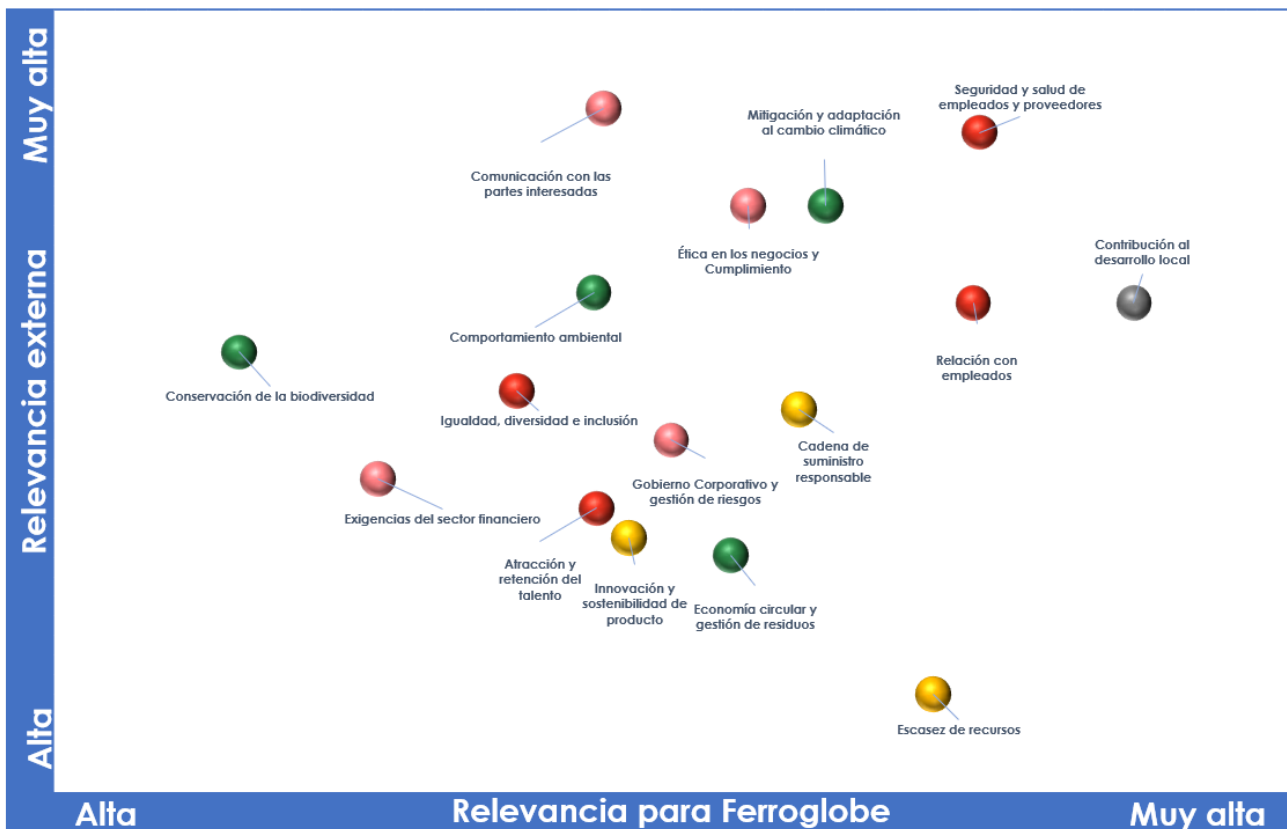
El pasado día 15 de febrero de 2022, el Consejo Gestor de SEPI (Sociedad Estatal de Participaciones Industriales) aprobó la concesión de una ayuda de 34,5 millones de euros al Grupo Ferroatlántica S.A.U. con cargo al Fondo de Apoyo a la Solvencia Empresarial.

Dicha financiación se canalizará a través de la concesión de un préstamo participativo por importe de 17,6 millones y otro ordinario de 16,9 millones de euros. La actual situación del mercado eléctrico en España requiere un seguimiento y análisis continuado de su potencial impacto en las actividades de las fábricas de GFAT. En el próximo informe correspondiente al ejercicio 2022 se hará un resumen del impacto generado en sus centros de producción a lo largo del ejercicio.

# Análisis de materialidad

Con el objetivo identificar y definir los asuntos que por su naturaleza son relevantes para GFAT, se ha tomado como referencia el estudio de materialidad realizado para Ferroglobe a nivel global, que ha permitido identificar los aspectos relevantes en materia de sostenibilidad como los sociales, ambientales y los relativos al buen gobierno corporativo. Este análisis de materialidad se ha realizado a través de una metodología basada en la relevancia que otorga Ferroglobe a las cuestiones relativas a sostenibilidad, así como la relevancia que otorgan los prescriptores externos a los diferentes asuntos detectados.

El análisis de materialidad realizado para el grupo, junto con un diagnóstico interno y externo en materia de sostenibilidad realizados en 2021, han servido de base para elaborar la estrategia de sostenibilidad de Ferroglobe para el periodo 2022-2026, que ha sido aprobada en marzo de 2022. A continuación, se indica la matriz de materialidad resultante de dicho análisis.



# 1. MODELO DE NEGOCIO

Grupo Ferroatlántica, S.L. se constituyó el 19 de octubre de 2007, transformándose en Sociedad Anónima con fecha 20 de junio de 2011.

El 23 de diciembre de 2015 Grupo Ferroatlántica, S.A. completó una combinación de negocio con la empresa estadounidense Globe Specialty Metals, Inc, y como resultado de dicha fusión nace Ferroglobe, PLC como uno de los mayores productores a nivel mundial en producción de silicio metálico, aleaciones con base silicio y aleaciones de manganeso.

El 24 de septiembre de 2021 se produce la fusión de Grupo Ferroatlántica, S.A. y Ferroatlántica de Boo, S.L. y Ferroatlántica de Sabón, S.L. mediante absorción de estas sociedades (íntegra y directamente participadas por ella) por la primera.

Grupo Ferroatlántica S.A. es una compañía productora de silicio metálico y aleaciones de manganeso con una cartera de productos diversificada y cuyas aplicaciones están dirigidas a una base de clientes en sectores como la industria del acero y aluminio, química, energía solar, electrónica, automotriz, productos de consumo, construcción y energía.

Asimismo, el desarrollo de materiales avanzados a partir de silicio metálico tiene diversas aplicaciones entre las que cabe destacar su aplicación en sectores y tecnologías estratégicas para la transición energética, como la fabricación de ánodos para baterías de litio en el coche eléctrico, por lo que resulta un desarrollo de negocio estratégico en los próximos años.

El modelo de negocio de la compañía abarca en concreto la producción, distribución y comercialización de todo tipo de metales ferroaleaciones y otros productos producidos en horno eléctrico.

La compañía se encuentra presente a través de sus dos centros de producción de Sabón y de Boo en España y opera tanto en el mercado nacional como en el de exportación. A 31 de diciembre de 2021 GFAT estaba integrada por 284 empleados. Toda la plantilla de GFAT corresponde a las fábricas de Boo y de Sabón.

Grupo Ferroatlántica S.A. tiene su propio Consejo de administración y las siguientes áreas corporativas son dirigidas y coordinadas por Grupo Ferroatlántica de Servicios S.L, sociedad que pertenece a su vez a la matriz Ferroglobe PLC: Finanzas, Jurídica, Estrategia Corporativa & Transformación, Comercial, Gente & Cultura, Reorganización Industrial, Operaciones, Comunicación, Cadena de Suministro y Sostenibilidad.

## 1.1 Actividades, marcas, productos y servicios

En este punto, se hace necesario analizar de manera diferenciada la actividad de la compañía para sus dos centros de producción: Sabón y Boo.

El proceso productivo de la fábrica de Sabón comienza en el año 1972 y está especializado en la fabricación de silicio metal para su aplicación en la industria del aluminio y la química, para la obtención de aleaciones ligeras y siliconas respectivamente. Su uso en aleaciones en el sector de la automoción permite conferir mayor resistencia mecánica a las piezas de motores o llantas de automóviles.

Otro de los principales consumidores de silicio son los fabricantes de silicona, al aportar mejores propiedades en comparación con otros materiales a los que sustituye como puede ser el plástico. Más del 85% de la producción se exporta. Otros usos son la fabricación de paneles fotovoltaicos o para el uso estético en la fabricación de mobiliario. En el proceso de obtención del silicio intervienen materias primas como el cuarzo, el carbón o la madera llevándose a cabo mediante un proceso de carboreducción en hornos a altas temperaturas. Este proceso conlleva reacciones intermedias como la formación de carburo de silicio y monóxido de silicio, como resultado se obtiene silicio en aproximadamente un 86%, cuarzo fundido o escoria en un 2% y el resto en forma de dióxido de silicio en aproximadamente un 12%.

El proceso productivo de la fábrica de Boo comienza en el año 1913 y está especializado en la producción de ferroaleaciones de manganeso: Ferromanganeso, Silicomanganeso y Ferromanganeso afinado. El principal receptor de la producción de Boo son las compañías del sector siderúrgico, debido a que la ferroaleación de manganeso es fundamental para la producción del acero, debido a su capacidad desoxidante y desulfurante dentro del proceso productivo, así como aditivo de Mn y/o de silicio. Asimismo, otros productos resultantes de la producción de las ferroaleaciones como la escoria de Silicomanganeso se utilizan en el sector de la construcción y restauración de minas.

Con el objetivo de minimizar el impacto ambiental en el desarrollo de su actividad, desde las fábricas se adoptan todas las medidas necesarias entre las que cabe destacar el uso eficiente de la energía y de los recursos naturales, así como la implantación de las Mejores Técnicas Disponibles para el control y prevención de la contaminación, ya que se tratan de aspectos críticos para la actividad de la compañía. Por otro lado, las características de su proceso productivo permiten también la reutilización de algunos materiales en otros flujos del proceso, de acuerdo a los principios de la economía circular, minimizando de este modo la producción de residuos.

Los centros de producción de Sabón y Boo disponen de los siguientes sistemas de gestión certificados en materia de calidad, salud y seguridad laboral, gestión energética y medioambiente:

#### Fábricas de SABÓN (A Coruña, España) y BOO (Cantabria – España)

ISO 9001	Gestión de la Calidad
ISO 14001	Gestión Ambiental
EMAS*	Comportamiento Ambiental
ISO 45001	Gestión de Seguridad y Salud Laboral
ISO 50001	Gestión Energética

\*La última Declaración EMAS verificada corresponde al ejercicio enero-diciembre 2020

## 1.2 Objetivos y estrategias de la organización

Con el objetivo de mantener su posición de referencia y hacer frente los desafíos del futuro, la compañía centra sus esfuerzos en la mejora de sus operaciones internas y estructura organizacional para ofrecer lo mejor a todos los grupos de interés.

Asimismo, Ferroglobe cuenta con un plan de transformación a nivel global en el que establece como prioridad la seguridad, la excelencia operativa y enfoque al cliente comprometiéndose a desarrollar su actividad en base a estándares de innovación, calidad y sostenibilidad. Este compromiso se complementa además con el interés en desarrollar materias más respetuosas con la sociedad y el medioambiente.

El plan de la compañía tiene como objetivo estratégico convertirse en la referencia en el sector del silicio metal y ferroaleaciones mediante la creación de valor para sus grupos de interés teniendo un impacto positivo en aquellos lugares donde desarrolla sus operaciones. Para alcanzar este objetivo la compañía utiliza como palanca su propósito corporativo de transformar minerales en materiales que son vitales para el desarrollo sostenible.

Colaboración, liderazgo, respeto y responsabilidad son los valores que abanderan el compromiso de la compañía, convirtiéndose en sus pilares fundamentales.

La compañía se enfoca los siguientes aspectos estratégicos para lograr un continuo crecimiento:

- Optimización de centros de producción
- Mejora continua de la eficiencia de las plantas
- Optimización de los suministros
- Excelencia comercial
- Mejora del capital circulante
- Todo bajo un programa de gobernanza integral

## 1.3 Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

La producción de las plantas de GFAT está reconocida como consumidor electrointensivo según establece el Real Decreto 1106/2020 de 15 de diciembre, por el que se regula el Estatuto de los consumidores electrointensivos, por tanto, la gestión eficiente la energía es un pilar fundamental para asegurar la competitividad y sostenibilidad de su actividad.

Como evidencia de su compromiso y gestión eficiente de la energía, las fábricas de Sabón y Boo disponen de un Sistema de Gestión de Energía certificado de acuerdo a la norma internacional ISO 50001.

La fabricación de ferroaleaciones y silicio metal están incluidos en el régimen europeo de comercio de derechos de emisión (EU-ETS), y ambas actividades están incluidas en la lista de sectores en riesgo de fuga de carbono, debido a la competencia internacional en aquellos países con menores exigencias y compromisos en materia de cambio climático.

Dentro de la Estrategia Global de Sostenibilidad de Ferroglobe, el Grupo Ferroatlántica establecerá sus objetivos de reducción de emisiones para el horizonte 2030 en el año 2022, con un plan de acción específico incluyendo actuaciones en cada una de sus operaciones, que permitan reducir las emisiones directas e indirectas de la actividad.

Asimismo, durante el año 2022 está previsto llevar a cabo un análisis de riesgos y oportunidades derivados del cambio climático de acuerdo con las recomendaciones del TCFD (*Task Force on Climate-Related Financial Disclosures*).

Además, debido a su actividad, GFAT se enfrenta a diferentes retos, entre los que se encuentran:

- El aumento del coste de la energía eléctrica y su impacto en la compañía por su tipo de actividad.
- La inestabilidad en las condiciones y precios del mercado y sus efectos en la relación con proveedores e inversores a largo plazo.
- La lucha contra el cambio climático, la transición energética y la descarbonización como conceptos clave que requerirán un equilibrio entre las actividades de la compañía y su objetivo de desarrollar su negocio de manera sostenible.
- La entrada de nuevos competidores en los mercados extranjeros y la aparición de nuevas regulaciones que afectan a la evolución de la compañía a corto y largo plazo.



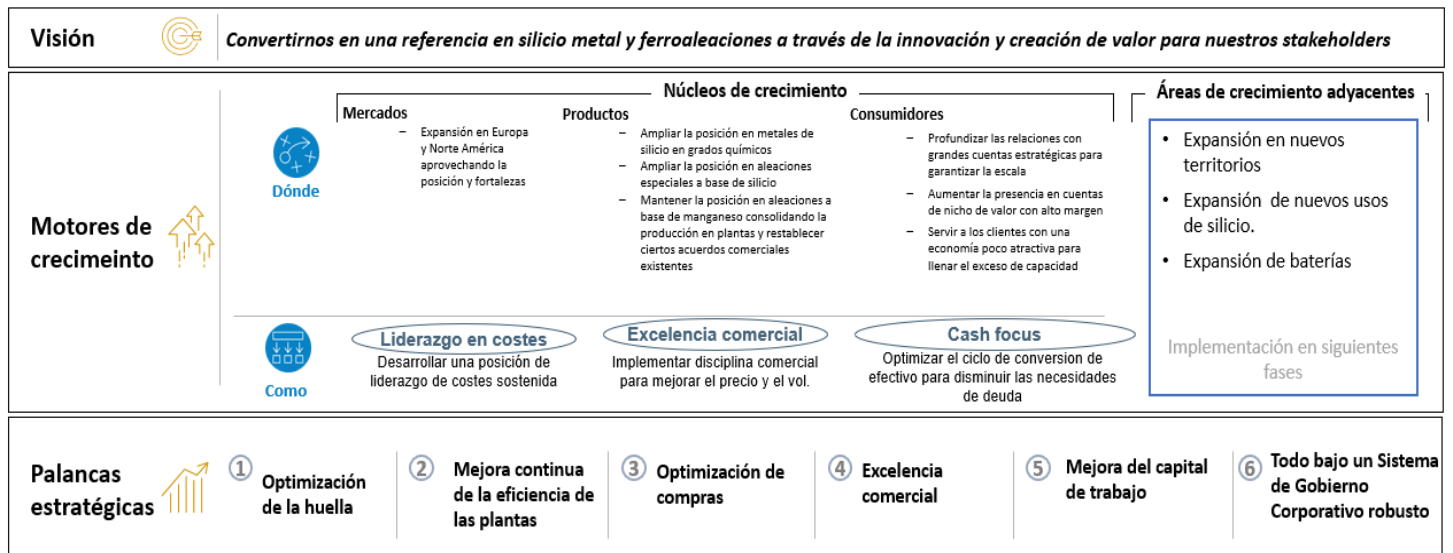
## 1.4 Plan de transformación para adaptarse a las necesidades del futuro

La ambición de Ferroglobe es convertirse en una referencia mundial en los mercados del silicio metal y ferroaleaciones, con una serie de objetivos:

- Ser sosteniblemente rentables, eficientes y competitivos.
- Impulsar el compromiso de las personas de la compañía y su orgullo de pertenencia.
- Ser percibido como un proveedor de confianza con unos altos niveles de calidad y servicio, así como ambientalmente responsable.
- Incorporar la innovación al negocio, investigando nuevos materiales.














El panorama competitivo del negocio ha cambiado y la compañía ha reflexionado sobre todo ello en su Plan de transformación 2024, para seguir siendo competitivos.

La caída de la demanda y la presión sobre los precios, junto con una competencia de los productores internacionales y la entrada de nuevos, se propone como un reto para que el grupo vuelva a alcanzar su máximo potencial.



## 1.5 La estrategia de sostenibilidad

Como muestra de su compromiso con el desarrollo sostenible, a lo largo del año 2021, Ferroglobe ha trabajado en la definición de su estrategia de sostenibilidad, cuyos pilares se establecen sobre aquellos puntos identificados como prioritarios partiendo de su análisis de materialidad. Este compromiso, se hace extensivo a todas las sociedades que componen el grupo y han dado como resultado un total de cuarenta medidas entorno a cuatro grandes áreas de actuación:

Aspectos ESG	ODS	Líneas estratégicas
 <p><b>Gobierno corporativo</b></p>	 	Fortaleciendo la estructura de Gobierno corporativo
 <p><b>Personas</b></p>	 	Promoviendo un compromiso sólido y honesto con las personas de la organización y las comunidades locales en las que Ferroglobe tiene presencia.
  <p><b>Cadena de suministro</b>    <b>Posicionamiento comercial</b></p>	 	Reforzando la sostenibilidad a través de la cadena de suministro.
 <p><b>Medioambiente</b></p>	 	Mejorando la huella Ambiental habilitando materiales que son vitales para el desarrollo sostenible.

A través de las acciones que se han establecido para cada una de las líneas estratégicas, se pretende mejorar el desempeño ESG de la compañía y contribuir a los ODS.

## 2. COMPROMETIDOS CON EL MEDIOAMBIENTE

### 2.1 Estrategia y compromisos ambientales

Desde Grupo Ferroatlántica existe un firme compromiso con la mejora continua de nuestro comportamiento ambiental en todas nuestras operaciones, incluyendo la reducción del impacto ambiental asociado a nuestra cadena de valor, contribuyendo con todo ello a la transición ecológica de la economía

Este compromiso se materializa en una Estrategia corporativa ESG (Medio Ambiente, Social y Gobierno Corporativo) para todo Ferroglobe para el periodo 2022-2026 que ha sido definida a lo largo del año 2021 y que refleja el enfoque de gestión en materia ambiental aplicable a todas las actividades del grupo.

Las principales líneas de actuación en las que se basa nuestra estrategia de gestión medioambiental son:

#### Estrategia medioambiental

- ▶ Integración de la dimensión ambiental en los procesos de toma de decisión de la compañía a todos los niveles, y de forma específica en las decisiones sobre inversión, operación y mantenimiento de las instalaciones, relaciones con proveedores, así como el desarrollo de nuevos productos y mejora de los procesos.
- ▶ Apuesta por los Sistemas de Gestión Ambiental y de la Energía como herramientas clave para una adecuada gestión de los aspectos e impactos ambientales, incluyendo un enfoque de gestión de los riesgos y oportunidades ambientales derivados de las operaciones y productos.
- ▶ Gestión y reducción de la huella ambiental de nuestros procesos y productos, incluyendo los impactos asociados a toda nuestra cadena de valor, con especial foco en el consumo energético y la huella de carbono, así como la integración del principio de economía circular en la gestión ambiental.

De acuerdo a la Política Global de Medio Ambiente de Ferroglobe, GFAT basa su modelo de producción sostenible en los siguientes pilares estratégicos:

#### Uso responsable de los recursos naturales

- 1 Seguimiento continuo y optimización de las ratios de consumo de materias primas y productos, así como de la identificación e implementación de medidas de ahorro y reducción, a través del establecimiento de los objetivos necesarios.

#### Uso responsable de la energía

- 2 Como consumidores intensivos de energía, el consumo energético eficiente en todos nuestros procesos resulta un elemento clave para garantizar la sostenibilidad y competitividad de nuestra actividad, contribuyendo la reducción de la huella de carbono asociada a las emisiones indirectas en nuestras operaciones.

#### Economía circular

- 3 Aplicando los principios de reducción, reciclaje y reutilización en la gestión de los flujos internos de materiales generados en los procesos productivos, cuyo resultado es un aspecto clave para minimizar el impacto ambiental vinculado a la generación de residuos.

#### Emisiones

- 4 Incorporando las mejores técnicas disponibles y tecnologías para evitar o reducir las emisiones a la atmósfera y al agua a través de los principios de prevención y control integrados de la contaminación.

#### Transición Ecológica

- 5 Integración de la investigación, el desarrollo y la innovación continua en los procesos y tecnologías, que permitan lograr procesos y productos más sostenibles.

#### Cumplimiento

- 6 Asunción de compromisos que van más allá de los requisitos establecidos en la legislación aplicable, a través de la implementación de los más exigentes estándares de Calidad, Medio Ambiente, Gestión de la Energía y Salud y Seguridad, así como en las relaciones que se establecen con terceros.

Las plantas de producción de Boo y Sabón disponen de una Política de Medio Ambiente de acuerdo a los Sistemas de Gestión Ambiental implantados, que recoge el compromiso con la aplicación de los más estrictos estándares ambientales, así como a un cumplimiento riguroso de la normativa ambiental de aplicación.

Esta política es comunicada a sus empleados, así como proveedores y otras partes interesadas, con el objetivo de hacer extensivo el compromiso adquirido por la organización y alcanzar el cumplimiento de sus objetivos en materia ambiental y energética.

## 2.2 Gestión ambiental

GFAT cumple estrictamente con la normativa ambiental en los lugares en los que opera, siendo su objetivo implementar las prácticas y herramientas de gestión más avanzadas y eficientes para lograr la mejora continua del desempeño ambiental de la compañía.

Las plantas de Boo y Sabón disponen de Autorización Ambiental Integrada desde el año 2008, en las cual se establecen todas las condiciones de funcionamiento, se reflejan las mejores tecnologías disponibles implantadas, así como las obligaciones de monitorización y seguimiento de todos sus aspectos ambientales.

Asimismo, sus sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y energía se encuentran certificados conforme a diferentes estándares internacionales, que se proponen como un marco formal para mejorar el desempeño ambiental de la compañía, permitiéndoles evaluar y mejorar su comportamiento ambiental y revisar periódicamente sus objetivos y metas de mejora.

Los sistemas de gestión de calidad, ambiental y de la energía son auditados anualmente por un organismo de certificación externo independiente.

Para la implantación y mantenimiento de los sistemas de gestión cuenta con responsables designados en cada planta en materia de calidad, medioambiente y energía que supervisan el desempeño de sus dos centros productivos.

Específicamente, la compañía dispone de las siguientes certificaciones:

- Sistema de gestión ambiental conforme a ISO 14001
- Sistema de gestión de la calidad conforme de ISO 9001
- Esquema europeo de Ecogestión y Ecoauditoría EMAS
- Sistema de gestión energética conforme a ISO 50001

En este sentido cabe destacar el reconocimiento del silicio metal, producido en la fábrica de Sabón, como materia prima crítica para la Unión Europea, por su papel esencial en sectores y tecnologías esenciales para la transición a una economía baja en carbono de acuerdo con los objetivos establecidos en el Pacto Verde europeo.

Ferroglobe forma parte de la European Raw Materials Alliance (ERMA) cuya misión es asegurar el acceso a materias primas críticas y estratégicas, a los

materiales avanzados y promover el conocimiento de los procesos en los ecosistemas industriales de la Unión Europea.

Grupo Ferroatlántica es miembro de la Asociación europea de fabricantes de ferroaleaciones y silicio metal Euroalliages, así como del Instituto del Manganeso, tomando un papel activo en sus comités de sostenibilidad y medio ambiente seguridad y salud.

En el año 2021 las plantas de Boo y Sabón iniciaron dos proyectos para realizar el Análisis de Ciclo de Vida (ACV) de sus productos (ferromanganeso, silicomanganeso y silicio metal), cuyos resultados permitirán identificar de forma precisa los principales impactos ambientales asociados a cada una de las etapas de su proceso productivo, así como a su cadena de valor, y establecer medidas encaminadas a reducir la huella ambiental de los mismos. Se espera que las conclusiones de dichos estudios ACV estén disponibles en el año 2022.

## **2.3 Principales riesgos ambientales que afectan a la organización**

El modelo de gestión ambiental de Grupo Ferroatlántica bajo los estándares de la norma ISO14001 integra la gestión basada en el enfoque de riesgos de sus actividades, por lo que con carácter anual se realiza una revisión del análisis de riesgos, así como las medidas adoptadas para evitar o mitigar dichos riesgos y los impactos asociados.

De acuerdo con lo establecido en ley 26/2007, de 23 de octubre, de responsabilidad medioambiental las plantas de Boo y Sabón han realizado un análisis y evaluación de los riesgos ambientales asociados a su actividad. Como resultado de dicha evaluación de riesgos, ambas fábricas quedan exentas de constituir la garantía financiera obligatoria según se establece en los apartados a) y b) del artículo 28 de la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental.

En el centro de producción de Sabón, los riesgos más significativos se presentan en el almacenamiento de materias primas y materias auxiliares y el riesgo que podría provocar unos daños de mayor envergadura se centra en el sistema de combustibles líquidos.

Por su parte, el centro de producción de Boo los escenarios accidentales identificados están asociados fundamentalmente a incendios y los correspondientes vertidos potenciales de aguas contaminadas y/o no tratadas generados como consecuencia de los mismos.

Si bien, se han establecido las medidas de control necesarias para su mitigación:

- Sistemas de detección y extinción de incendios ubicados en toda la instalación.
- Monitorización en continuo del proceso principal.
- Plan de autoprotección e implantación de medidas de actuación en caso de emergencias ambientales.

- Sistema de recogida y tratamiento de aguas implantado a lo largo de toda la instalación.
- Medios de contención de derrames y vertidos en los principales almacenamientos de la planta.
- Sistema de alarma del aliviadero de la balsa de pluviales.
- Almacenamientos y trasportes cerrados de materiales pulverulentos.

De forma específica a lo largo del año 2022 se prevé realizar un análisis de riesgos y oportunidades asociados al cambio climático, así como una integración de todos los riesgos ambientales en la estrategia global de gestión de riesgos de Ferroglobe.

## 2.4 Contaminación acústica

Para asegurar unos niveles adecuados, GFAT ha realizado mediciones de ruido en sus dos centros de producción en 2021, no habiéndose producido incumplimientos de los valores límite establecidos

- **Centro de producción de Boo:** para realizar la valoración de los resultados, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Autorización Ambiental Integrada (AAI/005/2005) de la actividad, encontrándose conforme respecto a los valores límite en exteriores tanto en horario diurno como nocturno, establecidos en su Autorización Ambiental Integrada (AAI/005/2005).
- **Centro de producción de Sabón:** resultando conforme para sectores del territorio con predominio de suelo de uso industrial, en horario diurno, vespertino y nocturno, según el artículo 25 del Real Decreto 1367/2007, de 19 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, en lo referente a zonificación acústica, objetivos de calidad y emisiones acústicas

No obstante, GFAT establece las medidas necesarias para tratar de minimizar su contaminación acústica:

- Se establecen medidas necesarias para no transmitir al exterior del recinto niveles de ruido superiores a los establecidos.
- Se disponen equipos y maquinaria que minimizan la generación de ruido.
- Se dota de los recursos específicos necesarios aquellos puntos con una mayor criticidad, como pantallas acústicas en los ventiladores de los depuradores.

Por su parte, la contaminación lumínica, no es un aspecto material para GFAT dada la ubicación de sus instalaciones y su actividad, por lo que no se disponen de políticas ni se han establecido indicadores al respecto

## 2.5 Economía circular y gestión de residuos

GFAT basa su enfoque de gestión y reducción de los residuos en torno a una economía circular de materiales, siendo este uno de los aspectos clave de la política para minimizar su impacto ambiental. Debido a su modelo de operación, tanto Sabón como Boo, realizan un tratamiento eficiente de sus materias primas basado en la optimización y circularidad de los recursos, promoviendo el reciclado y valorización de los subproductos en sus procesos productivos.

Por lo tanto, se puede afirmar que la economía circular se trata de una cuestión intrínseca a la actividad de la compañía, formando parte de su práctica habitual ya que la mayoría de los flujos en las plantas se reutilizan dentro del propio proceso de producción.

Además, desde las plantas de Boo y Sabón se toman medidas específicas para gestionar, prevenir y reducir la generación de residuos, y de acuerdo con lo establecido en sus sistemas de gestión ambiental y en los estudios de minimización de residuos. Entre las medidas adoptadas cabe destacar:

- Fomento de la reducción, reciclaje y reutilización como principios básicos en la gestión de residuos.
- Implantación de procedimientos e instrucciones específicos para la gestión de residuos en planta, incluyendo la actuación en caso de derrames accidentales o situaciones de emergencia para minimizar los potenciales impactos ambientales.
- Reporte y seguimiento continuo de la generación y gestión de todos los residuos generados.
- Identificación, segregación y almacenamiento específico para cada categoría principal de residuos, diferenciando entre residuos peligrosos y no peligrosos, y dotando de áreas específicas para el almacenamiento de cada tipo de residuo.
- Gestión de todos los residuos a través de un gestor autorizado.

Los principales residuos generados por las plantas a través de sus operaciones son los siguientes:



## Fábrica de Boo

	Cantidad generada (t)
	2021
<b>Residuos peligrosos</b>	
Aceite	7,70
Baterías	0,38
Pilas y baterías	0,03
Disolvente no halogenado	0,1
Envases plásticos y metálicos	1,4
Equipos electrónicos	0,09
Fluorescentes y lámparas	0,06
Residuos sanitarios	0,04
Absorbentes contaminados	0,86

	Cantidad generada (t)
	2021
<b>Residuos no peligrosos</b>	
Aceites de freidurías	0,12
Chatarra	146,68
Gomas y plásticos	17,2
Madera	22,2
Papel	0,86
Materiales de filtración	0,28
Escoria de SiMn*	45.994

\*En el año 2021 se han valorizado 78.796 t de escoria.

	Porcentaje (%)
	2021
<b>Gestión de residuos</b>	
Residuos reciclados	74%
Residuos valorizados	17%
Eliminación	9%

## Fábrica de Sabón

<b>Residuos peligrosos</b>	<b>Cantidad generada (t)</b>
	<b>2021</b>
Absorbentes, materiales de filtración, trapos de limpieza y ropas protectoras contaminados por sustancias peligrosas	1,22
Aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes	7,88
Ácido fluorhídrico agotado diluido en agua	3,38
Baterías de plomo	0,14
Componentes peligrosos distintos de los especificados en los códigos 16 01 07 a 16 01 11, 16 01 13 y 16 01 14. Latiguillos con restos de hidrocarburos	0,86
Derrames de hidrocarburos	1,16
Envases metálicos, incluidos los recipientes a presión vacíos, que contienen una matriz sólida y porosa peligrosa	0,06
Envases que contienen restos de sustancias peligrosas o están contaminados por ellas	1,48
Filtros de aceite	0,14
RAEE: Equipos desechados que contienen componentes peligrosos distintos de los especificados en los códigos 16 02 09 a 16 02 12	0,18
Residuos cuya recogida y eliminación es objeto de requisitos especiales para prevenir infecciones	0,02

<b>Residuos no peligrosos</b>	<b>Cantidad generada (t)</b>
	<b>2021</b>
Cobre, bronce y latón	13,36
Envases de madera	48,92
Envases mixtos	1,08
Equipos desechados distintos de los especificados en los códigos 16 02 09 a 16 02 13	2,84
Fragmentos de ánodos	149,82
Hierro y acero	141,14
Mezclas de residuos de demolición de hornos y refractarios	267,96
Papel y cartón	2,94
Residuos de envases plásticos rotos o desechados ("Big-bags" y elementos filtrantes)	24,46
Residuos de plástico, caucho y goma	5,18

<b>Gestión de residuos</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
	<b>2021</b>
Residuos valorizados	56%
Eliminación	44%

Con respecto a las medidas implementadas para la combatir el desperdicio de alimentos, en GFAT, la planificación de las comidas servidas en el comedor se realiza previa demanda de los solicitantes, de modo que únicamente se preparan las raciones que serán efectivamente consumidas por la plantilla cada día.

## 2.6 Uso sostenible de los recursos

La compañía apuesta por un uso eficiente de los recursos a través de un modelo de operación y consumo sostenible mediante la optimización del proceso electrometalúrgico, que se inicia con un estricto control de la calidad de las materias primas y un seguimiento continuo de los rendimientos del proceso en cuanto a sus parámetros de operación. Por ello, las calidades de las materias primas empleadas son analizadas para adecuar las mezclas, con el fin de garantizar un consumo y rendimiento óptimos en el proceso electrometalúrgico que permite un mayor aprovechamiento de los materiales, minimizando su consumo y por tanto el impacto ambiental asociado al consumo de recursos no renovables.

### ▪ Materias primas

El análisis de las materias primas realizado por los centros de producción permite garantizar un consumo eficiente de los recursos y, por tanto, la reducción de las emisiones y de las cantidades generadas de residuos. Siendo las principales materias primas consumidas las siguientes:

### Fábrica de Boo

<b>Tipología materia prima</b>	<b>Unidades</b>	<b>2021</b>
Mineral	†	152.395,44
Escorias	†	38.142,34
Reductores	†	37.275,56
Fundentes	†	25.283,91
Pasta Electrodo-Electrodos grafito	†	2.936,12
Otras Materias Primas	†	72.075,65

## Fábrica de Sabón

Tipología materia prima	Unidades	2021
Cuarzo	†	76.369,73
Hulla	†	47.793,04
Coque de petróleo	†	563,13
Madera troceada (*)	†	53.573,94
Caliza	†	889,02
Pasta electrometalúrgica	†	3.275,41
Electrodos de grafito	†	534,78

(\*) Materia prima renovable

### ▪ Combustibles

## Fábrica de Boo

	Unidades	2021
CONSUMO GAS NATURAL	m <sup>3</sup>	844,33
CONSUMO PROPANO	†	0,09
GASOLEO B	†	12,66

## Fábrica de Sabón

	Unidades	2021
CONSUMO GAS NATURAL (m3)	m <sup>3</sup>	149.204,35
GASOLEO B	†	4,71

## ▪ Consumo de energía

El consumo de energía eléctrica representa un aspecto ambiental relevante tanto por el impacto ambiental indirecto asociado como por su repercusión en la competitividad de la actividad. En este sentido y para asegurar un consumo responsable, GFAT realiza un seguimiento permanente de su consumo y dispone de un sistema de gestión energética certificado con forme a la norma ISO 50001

El dato de consumo de energía por parte de la compañía es el siguiente:

	Unidades	2021
Consumo directo de energía (*)	kWh	713.411.351
Consumo indirecto de energía (**)	kWh	34.999.967
Consumo total de energía	kWh	748.411.318

(\*) Consumo directo de energía en el proceso productivo

(\*\*) Consumo indirecto derivado de los servicios auxiliares

Para mejorar el rendimiento de los hornos y reducir por lo tanto el consumo energético, se ha implementado desde las plantas las siguientes medidas:

- Instalación de contadores de consumo de energía con el objetivo de controlar de forma continua y eficiente el consumo energético.
- Seguimiento de todos los consumos y análisis de los datos para establecer medidas de mejora identificando las causas de las posibles desviaciones.
- Instalación de motores eléctricos de alta eficiencia IE2. Los motores, depuradores y todos los filtros de mangas disponen de reguladores de velocidad que permiten regular el consumo de energía. Los equipos se van renovando a medida que van llegando al final de su vida útil, sustituyéndolos por otros de mayor eficiencia.

## ▪ Consumo de agua

El agua utilizada en las fábricas proviene de la red de suministro municipal y de agua de pozos y se destina a los circuitos de refrigeración de los hornos, a los sistemas de depuración por vía húmeda y a servicios sanitarios. En el caso de la planta de Boo el agua proviene además de la ría situada en las cercanías de la fábrica, llevándose un control y seguimiento de dicho consumo.

	Unidades	2021
Volumen de agua consumido	m3	329.004

Adicionalmente, entre las medidas implementadas por parte de las plantas de Boo y Sabón para reducir el consumo de agua y su potencial contaminación se encuentran las siguientes:

- Control del consumo de agua limpia mediante contadores propios.
- Utilización de técnicas de sedimentación y precipitación química para evitar o reducir la generación de agua residuales y proceder a su reutilización
- Utilización de un sistema para separar los flujos de aguas residuales no contaminadas de los que requieren tratamiento.
- Reutilización del 100% del agua de proceso en Boo existiendo “vertido industrial cero” en esta planta.
- Reutilización y depuración de aquellas aguas procedentes de los lavadores de humos en Boo

## 2.7 Cambio climático

Las emisiones de CO<sub>2</sub> directas de las plantas se generan en el proceso de fabricación de silicio y aleaciones de manganeso como principal fuente de emisiones, y las emisiones indirectas son aquellas asociadas a la generación de energía eléctrica consumida en el proceso.

Como parte de la estrategia de Ferroglobe en materia de sostenibilidad 2022-2026, en 2022 está previsto establecer un plan de reducción de emisiones, con las medidas y compromisos concretos de reducción. Entre las medidas a adoptar cabe destacar aquellas encaminadas a la optimización del consumo de materias primas como agentes reductores, la sustitución gradual, en la medida de lo posible, de carbón fósil por bio-reductores en la producción de silicio, la eficiencia del consumo energético, y el estudio de la potencial implantación de tecnologías y procesos de recuperación energética.

La contribución a la lucha contra el cambio climático y el consumo eficiente de energía es clave para la estrategia y competitividad de GFAT. En lo referente al tratamiento de las emisiones, se controlan mediante un enfoque integrado de prevención y control que incluye la identificación de las fuentes de emisión en sus centros de producción, la caracterización de la composición de las materias primas, el control de proceso para lograr los rendimientos de proceso óptimos, así como el cálculo y seguimiento y reporte de las emisiones de acuerdo a lo establecido en los permisos correspondientes.

Las plantas de Boo y Sabón disponen de la correspondiente Autorización de emisión de gases de efecto invernadero, y se encuentran incluidas en el Régimen de Comercio Europeo de Derechos de Emisión (UE-ETS) desde el año 2013. Las emisiones de CO<sub>2</sub> de proceso se calculan de acuerdo a la metodología del balance de masas, según se establece en el Reglamento europeo 2018/2066 de 19 de diciembre de 2018 sobre seguimiento y notificación de emisiones de gases de efecto invernadero, así como en el Plan de Seguimiento de emisiones aprobado para cada planta.

Es importante indicar que tanto el silicio metal como las ferroaleaciones están incluidos en la lista europea de sectores en riesgo de fuga de carbono desde el año 2013, y por tanto son elegibles para recibir una cantidad de asignación gratuita de derechos de emisión con carácter anual.

### Fábrica de Boo

	Unidades	2021
Emisiones directas GEI (alcance 1)	tCO2 eq	129.309
Emisiones indirectas GEI (alcance 2)	tCO2 eq	86.522

### Fábrica de Sabón

	Unidades	2021
Emisiones directas GEI (alcance 1)	tCO2 eq	129.211
Emisiones indirectas GEI (alcance 2)	tCO2 eq	93.097

## 2.8 Biodiversidad

La protección a la biodiversidad se propone como elemento fundamental para garantizar el correcto funcionamiento de los procesos de los ecosistemas del planeta, que permiten, preservar los recursos naturales, de manera sostenible y eficiente.

Tanto las autorizaciones ambientales integradas de las fábricas de Boo y Sabón, así como sus sistemas de gestión ambiental garantizan el cumplimiento de todos los estándares ambientales y el seguimiento de los impactos que las plantas pudieran generar en el entorno, de forma que se minimizan los impactos sobre el medio ambiente y la biodiversidad.

Las zonas donde se sitúan las plantas de Boo y Sabón no se encuentran dentro de áreas protegidas y por tanto no se han detectado impactos específicos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas en el ámbito de la biodiversidad.

# 3. GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL

## 3.1 Políticas y compromisos

El personal de Grupo Ferroatlántica se propone como el factor clave en éxito de la compañía, garantizando la excelencia y máxima calidad de sus productos. La compañía se compromete a través de sus políticas y procedimientos a garantizar un empleo de calidad y tratar de atraer el mejor talento para dar respuesta a las necesidades de la compañía.

Para ello, se impulsa el desarrollo profesional de los empleados mediante programas de formación y se promueve la participación de sus colaboradores en las políticas con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo estable y seguro. Asimismo, la compañía anima a sus empleados a asumir estos compromisos de responsabilidad y a aplicarlos en el desarrollo de sus actividades profesionales mediante una actitud positiva y proactiva.

Estas acciones, parten del Plan Estratégico global de recursos humanos de Ferroglobe que se propone como el marco común en la gestión de personas en la compañía. Esta reflexión estratégica, nace del compromiso de la organización con las personas que forman parte de ella y marca la hoja de ruta del Grupo en los próximos años. La misma, pasa por un plan de transformación y compromiso, que permita a liderar el cambio desde la gestión del mejor talento.





Grupo Ferroatlántica centra sus esfuerzos en mejorar constantemente la gestión del talento dentro de su plantilla, para ello se cuenta con procedimientos de selección y contratación de personal, así como otras políticas encaminadas a ofrecer las mejores condiciones de trabajo. Asimismo, con el objetivo de garantizar la excelencia en el desarrollo de sus operaciones, la compañía se enfoca en ofrecer un entorno laboral seguro y saludable, tanto para sus empleados directos como en las alianzas con sus colaboradores externos.

La gestión de las personas es un factor clave del éxito para la compañía, y por eso Nuestro objetivo y, especialmente nuestra estrategia, está basado en una nueva cultura organizativa que gira en torno a:



Estas cuestiones representan la base de la estrategia de la compañía y se sintetizan a través de los valores fundamentales que simbolizan la personalidad única de Grupo Ferroatlántica y expresan los comportamientos de la organización:

## NUESTROS VALORES

### Colaboración



### Liderar el Cambio



### Respeto



### Responsabilidad



## Colaboración

Todos contamos y trabajamos juntos para alcanzar objetivos comunes como una empresa unificada

Creemos que los mayores logros sólo pueden provenir de equipos colaborativos

Colaboramos en dimensiones ilimitadas, involucrando a todas nuestras partes interesadas: empleados, clientes, proveedores, inversores y comunidades locales.

## Liderar el Cambio

Como innovadores decididos y apasionados, nos enorgullecemos de crear un entorno positivo mientras transformamos y mejoramos nuestra empresa

Cultivamos y promovemos la innovación y creamos sin descanso capacidades en línea con nuestras estrategias empresariales

Nos apropiamos y nos sentimos responsables del avance de la organización y de los procesos a través de la inclusión de las personas

## Respeto

Tratamos a todas las personas con dignidad y fomentamos un entorno de trabajo saludable

Promovemos una cultura de trabajo positiva en la que los compañeros se expresan y comparten sus opiniones e ideas

Llevamos a cabo nuestra actividad con integridad y los más altos estándares éticos

## Responsabilidad

Fomentamos el espíritu emprendedor y la propiedad en todos los niveles para desarrollar una organización ágil y orientada a la acción

Somos responsables y nos preocupamos por los resultados de nuestras acciones

Confiamos en los demás para hacer lo correcto y crear resultados positivos para todos

## 3.2 El equipo humano de Grupo Ferroatlántica

[GRI 102-8, 405-1, 405-2]

La plantilla de Boo y Sabón se encuentra compuesta por un total de 284 empleados a cierre de ejercicio 2021, aglutinando diferentes perfiles técnicos y de soporte que dan respuesta a las necesidades de la producción. Asimismo, para el desarrollo adecuado de sus operaciones, cuenta con la colaboración de empresas subcontratadas especializadas; transporte de materias primas, algunas operaciones de mantenimiento y limpieza o servicio de vigilancia.

Dadas las características de su actividad, la compañía debe llevar un control exhaustivo de las necesidades vinculadas a las circunstancias de la producción, por lo que las necesidades de recursos varían en los diferentes periodos del año.

Para dar respuesta a esta necesidad, la compañía dispone de procedimientos de selección y contratación bien definidos, que sientan las bases de procesos de selección transparentes y rigurosos.

A continuación, se analizan las características de la plantilla a 31 de diciembre de 2021:

*Distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional.*

Distribución de empleados	2021		
	Hombres	Mujeres	Total
Total empleados a 31 de diciembre de 2021	261	23	<b>284</b>
	92%	8%	<b>100%</b>
Promedio de personas	276,95	24	<b>300,95</b>
	<b>92%</b>	<b>8%</b>	<b>100%</b>

Empleados por grupo de edad y género	2021		
	Hombres	Mujeres	Total
< 30 años	4	1	<b>5</b>
Entre 30-50 años	182	20	<b>202</b>
> 50 años	75	2	<b>77</b>
Total Empleados	<b>261</b>	<b>23</b>	<b>284</b>

Empleados por categoría profesional y género	2021		
	Hombres	Mujeres	Total
Director	2	0	<b>2</b>
Grupo 0	9	6	<b>15</b>
Grupo 1	11	4	<b>15</b>
Grupo 2	24	4	<b>28</b>
Resto	215	9	<b>224</b>
Total Empleados	<b>261</b>	<b>23</b>	<b>284</b>

*Distribución y promedio de contratos por sexo, edad y clasificación profesional.*

Desde Grupo Ferroatlántica se promueven unas relaciones laborales sólidas, tal y como puede observarse en el análisis realizado por tipología de contratos. Asimismo, en el ejercicio 2021 no hubo despidos en las plantas de Boo y Sabón.

Modalidades de contrato por género	2021		
	Hombres	Mujeres	Total empleados
Contrato indefinido	239	21	<b>260</b>
Contrato temporal	22	2	<b>24</b>
Total Empleados	<b>261</b>	<b>23</b>	<b>284</b>
Jornada a tiempo completo	260	23	<b>283</b>
Jornada a tiempo parcial	1	0	<b>1</b>
Total Empleados	<b>261</b>	<b>23</b>	<b>284</b>

Promedio de contratos por género en 2021 (tipo)

Contrato indefinido	238,87	21,00	<b>259,87</b>
Contrato temporal	37,66	1,67	<b>39,33</b>
Promedio de contratos por género en 2021 (jornada)			
Jornada a tiempo completo	275,53	22,67	<b>298,20</b>
Jornada a tiempo parcial	1,00	-	<b>1,00</b>

Modalidades de contrato por edad	2021			Total empleados
	< 30 años	30-50 años	> 50 años	
Contrato indefinido	-	185	75	<b>260</b>
Contrato temporal	5	17	2	<b>24</b>
Total Empleados	<b>5</b>	<b>202</b>	<b>77</b>	<b>284</b>
Jornada a tiempo completo	5	201	77	<b>283</b>
Jornada a tiempo parcial	-	1	-	<b>1</b>
Total Empleados	<b>5</b>	<b>202</b>	<b>77</b>	<b>284</b>

Promedio de contratos por edad (tipo)

Contrato indefinido	-	185,54	75,00	<b>260,54</b>
Contrato temporal	4,99	30,19	4,63	<b>39,81</b>

Promedio de contratos por edad (jornada)

Jornada a tiempo completo	4,99	214,73	79,63	<b>299,35</b>
Jornada a tiempo parcial	-	1,00	-	<b>1,00</b>

Modalidades de contrato por categoría profesional	2021					Total empleados
	Director	Grupo 0	Grupo 1	Grupo 2	Resto	
Contrato indefinido	2	15	14	26	203	<b>260</b>
Contrato temporal	--	-	1	1	22	<b>24</b>
Total Empleados	2	15	15	27	225	<b>284</b>
Jornada a tiempo completo	2	15	15	27	224	<b>283</b>
Jornada a tiempo parcial	-	-	-	-	1	<b>1</b>
Total Empleados	2	15	15	27	225	<b>284</b>

Promedio de contratos por categoría profesional (tipo)

Contrato indefinido	2,00	15,00	14,00	26,00	203,54	<b>260,54</b>
Contrato temporal	-	-	0,65	0,45	37,56	<b>38,66</b>

Promedio de contratos por categoría profesional (jornada)

Jornada a tiempo completo	2,00	15,00	14,65	27,00	239,95	<b>298,60</b>
Jornada a tiempo parcial	-	-	-	-	1,00	<b>1,00</b>

### Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional.

Las retribuciones de GFAT cumplen con lo establecido en sus convenios laborales para las diferentes personas de la organización, atendiendo a sus funciones y características. En las siguientes tablas se presentan las remuneraciones medias totales percibidas descontando los bonus, distribuidas por género, edad y clasificación profesional, así como el cálculo de la brecha salarial.

	Remuneraciones medias por categoría profesional	2021
Director	Mujeres	-
	Hombres	-
	Media	-
Grupo 0	Mujeres	54663,5916
	Hombres	66299,43111
	Media	61645,09667
Grupo 1	Mujeres	45061,835
	Hombres	49574,74273
	Media	48371,436
Grupo 2	Mujeres	38483,675
	Hombres	47178,24
	Media	45936,48071
Resto	Mujeres	29840,05333
	Hombres	36365,79938
	Media	37604,67625

	Remuneraciones medias por edad	2021
< 30 años	Mujeres	-
	Hombres	39455,79
	Media	-
Entre 30-50 años	Mujeres	39760,476
	Hombres	39439,54385
	Media	39451,82455
> 50 años	Mujeres	-
	Hombres	42106,69067
	Media	-

**NOTA:** En aquellas categorías profesionales o grupos de edad en los que la representatividad es inferior a dos personas, no se presenta el dato al tratarse de información sensible.

La brecha salarial para aquellas categorías que presentan datos comparativos, se sitúa en 9% para Grupo 1, 18% en Grupo 2 y 17% en la categoría Resto. Si bien, estos datos han sido analizados sobre el total de las remuneraciones, no considerándose complementos personales, como antigüedad, turnicidad, nocturnidad u otros. Si bien, todos estos complementos y las condiciones de su aplicación son recogidos en los convenios laborales en los que se amparan todos los trabajadores de la compañía.

### 3.3 Organización del trabajo y relaciones sociales

GFAT respeta los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva, y favorece la negociación con el Comité de Empresa y la comunicación a los trabajadores a través de sus representantes legales. En este sentido, el 100% de los empleados de las plantas de Boo y Sabón están sujetos a los convenios laborales convenio colectivo de aplicación propios negociados para cada uno de los puntos de producción:

- XI Convenio Colectivo de Ferroatlántica 2016-2020, SAU para Fábrica Boo
- XI Convenio Colectivo de Ferroatlántica 2016-2020, SAU para Fábrica Sabón

El 30/12/21 finalizó el periodo de vigencia oficial establecido en los convenios de aplicación de las fábricas de Boo y Sabón, así como el Acuerdo marco para las empresas FerroAtlántica, S.A, que regula las relaciones laborales de dichos centros de trabajo. Durante el año 2021 se ha prorrogado su vigencia hasta la revisión de los mismos.

Los mismos establecen 1.752 horas de trabajo anuales y recogen todas las especificaciones relativas a la distribución de los tiempos, garantizando los descansos de sus empleados y favoreciendo una correcta distribución de los turnos que se distribuyen en mañana, tarde y noche. La jornada de trabajo también cuenta con un horario reducido los viernes y durante la época de verano.

Del mismo modo, se recogen las particularidades de los diferentes conceptos retributivos que aplican a su plantilla, así como las primas vinculadas a la turnicidad o nocturnidad, entre otros.

Asimismo, se recogen algunos beneficios sociales y medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores., como:

- Complementos económicos en caso de incapacidad temporal.
- Ayudas a padres o madres con hijos a cargo con algún tipo de discapacidad.
- Premios a la vinculación y jubilación.
- Indemnización por defunción.
- Dietas y comidas a cargo de la empresa.
- Permisos especiales.

Dentro del plan de beneficios sociales también hay que indicar que la empresa realiza aportaciones a fondos de pensiones.

El número total de horas de absentismo registradas en las plantas de Boo y Sabón durante este año es de 41.531 y 15.918 horas, respectivamente.

Actualmente, la organización no dispone de políticas de desconexión laboral, si bien, la compañía cuenta con los mecanismos necesarios para garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar de sus empleados tal y como recoge su convenio laboral de aplicación.

### **3.4 Salud y seguridad**

La salud y seguridad es un aspecto prioritario para la compañía debido a que las actividades industriales y mineras se basan en operaciones y procesos técnicos complejos que requieren una anticipación y vigilancia constantes para prevenir incidentes y asegurar buenas condiciones de salud para todos los empleados y contratistas.

Para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para sus profesionales, GFAT establece los más altos estándares en materia de salud y seguridad. Para ello Ferroglobe dispone de una Política Corporativa global de Salud y Seguridad que se aplica a todos los empleados de las plantas de Sabón y de Boo.

Asimismo, GFAT recoge en su Convenio Laboral y Acuerdos marco para cada centro de trabajo, un punto específico dedicado a principios en materia de seguridad y salud. Dispone de sus correspondientes Comités de Seguridad e Higiene (Sabón) y Seguridad y Salud (Boo), con representación de empresa y trabajadores que se reúnen con frecuencia trimestral. En este sentido, los principales acuerdos adoptados en 2021 se centran en la prevención contra la pandemia COVID-19: limitación de reuniones presenciales, incorporación de medidas de higiene y uso de mascarillas, así como la toma de temperatura a empleados y otras personas con acceso a las instalaciones.

El objetivo de la compañía no se limita a reducir el número de incidentes en las plantas, sino a crear un entorno libre de riesgos para todos los empleados y colaboradores de Grupo Ferroatlántica. Como parte de este compromiso, la compañía se esfuerza por:

- Identificar, evaluar y eliminar o minimizar los riesgos de salud y seguridad.
- Garantizar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas corporativas aplicables en materia de salud y seguridad
- Proporcionar equipos adecuados y seguros
- Proporcionar al personal de las plantas formación para garantizar que sus tareas se realizan de forma segura



- Investigar todos los incidentes mediante herramientas sólidas, como el análisis de la causa raíz, para evitar que se repitan.
- Construir una cultura de apoyo en materia de salud y seguridad que demuestre un liderazgo visible, una responsabilidad clara, un rigor operativo y una vigilancia compartida.

Dadas las características de la actividad desarrollada, industria pesada, no sólo es necesaria la utilización de diferentes materias primas en los procesos de producción, sino que también es necesaria la utilización de grandes máquinas e instalaciones, así como el uso de altas temperaturas para cambiar el estado de la materia. Esto conlleva la utilización de grandes cantidades de energía eléctrica y la dificultad de mantener, reparar y montar las instalaciones y máquinas, careciendo en muchos casos de sistemas comerciales para llevar a cabo estos procesos.

Por todo ello, para la dirección de GFAT, la Seguridad y Salud de sus trabajadores es prioritaria y se adoptan cuantas medidas de prevención son necesarias, para tratar de anticipar cualquier situación de riesgo que pudiera producirse.

Paralelamente y en consonancia con el alto compromiso de la dirección de la compañía por la Prevención de Riesgos Laborales se ha adaptado el Sistema de Gestión de la Prevención de las plantas hasta disponer de un sistema activo y actualizado, que se encuentra certificado por los estándares de la ISO 45001.

El plan de prevención de las plantas de Boo y Sabón tiene como objeto conseguir que el personal se implique en la política de prevención de la empresa y desarrollar una gestión de la prevención participativa que aproveche las capacidades de todas las personas implicadas, así como la formación e información de todo el personal implicado en el mismo.

Para el cumplimiento de estos objetivos se desarrollan acciones como:

- ✓ Reuniones mensuales de seguridad entre dirección y todos los departamentos de fábrica
- ✓ Inspecciones y visitas diarias de seguridad a todas las labores efectuadas por trabajadores propios y contratados.
- ✓ Investigación de todos los accidentes con baja en 24 horas
- ✓ Edición y revisión continua de todos y cada uno de los procedimientos e instrucciones de seguridad vigentes en fábrica.

GFAT pretende ser un referente en seguridad y salud, en este sentido su compromiso con el objetivo de garantizar una tasa de cero accidentes y de reducir el índice de frecuencia y gravedad de accidentes, se ve reforzado por la involucración de la dirección de la compañía en la gestión de la seguridad en todas sus plantas. Por otra parte, la compañía hace especial hincapié en la gestión de los principales riesgos que podrían provocar lesiones en relación con las actividades que desarrolla.

## ■ Principales riesgos identificados

Las características del trabajo desarrollado en planta pueden implicar riesgos asociados a:

- 1 Utilización de materiales fundidos
- 2 Trabajos en altura
- 3 Productos químicos peligrosos
- 4 Uso de maquinaria
- 5 Aislamiento energético
- 6 Trabajos eléctricos

En relación con los productos químicos se hace referencia también a la explosión de polvo, el riesgo y la exposición a productos químicos generados por las materias primas y procesos, con especial atención a la sílice cristalina respirable, el manganeso y el resto de los materiales peligrosos. La responsabilidad de la compañía en temas de salud y seguridad no se limita tan solo a sus empleados, sino que la compañía pone en práctica todas las acciones necesarias para que sus colaboradores adopten un comportamiento seguro y de esta manera se respeten las normas y requisitos de seguridad en las plantas de Boo y Sabón.

Asimismo, todos nuestros productos, clasificados como no peligrosos, disponen de las correspondientes fichas de seguridad donde se facilita toda la información relativa al uso y manejo seguro, que son distribuidas a nuestros clientes.

Los directivos de la organización componen la estructura de gestión de seguridad y salud. Las funciones asignadas a estos responsables son apoyar, coordinar y supervisar las acciones sobre este tema y los planes de acción relacionados. En este sentido las plantas cuentan con un Comité de Seguridad y Salud formado por los delegados de prevención, los directores de las fábricas y otros responsables destinados a estas funciones. Asimismo, este Comité se reúne de forma trimestral y, siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

-Respecto a las medidas específicas en materia de seguridad y salud relevantes en 2021. Las fábricas tienen sus correspondientes Comités de Seguridad e Higiene (Sabón) y Comité Seguridad y Salud (Boo), con representantes de la empresa y los trabajadores que se reúnen con frecuencia trimestral. En el año 2021 cabe destacar las medidas y acuerdos adoptados en el ámbito de la prevención contra la pandemia COVID-19. Las medidas adoptadas más relevantes se indican a continuación:

- Limitación de las reuniones presenciales, tanto en número como en asistentes.
- Medidas específicas para prevenir los contagios: toma de temperatura a todos los trabajadores y personal externo que acceda a las instalaciones, uso de gel hidroalcohólico, uso de mascarilla en todas las instalaciones de la fábrica.

## ■ **Medidas especiales antes de la situación de pandemia provocada por la COVID-19**

Respecto a la situación actual de la pandemia, la compañía ha continuado afrontando la crisis de la COVID-19 de manera integrada y desde las plantas han desarrollado medidas para prevenir y combatir los impactos de la misma, entre las que se destacan las siguientes:

- Elaborado un plan de contingencia ante la pandemia e informado a todo el personal sobre este plan.
- Definición de puestos que podrían acogerse al teletrabajo
- Limitado el acceso a fábrica de vistas y representantes comerciales
- Provisto a todo el personal de mascarillas quirúrgicas para uso social y de mascarillas FFP2 y FFP · para uso en fabrica
- Colocación de mamparas de protección en zonas como el mostrador del despacho del almacén
- Aumento de la limpieza y desinfección de vestuarios, duchas y comedores

## ■ **Datos de siniestrabilidad**

A continuación, se reporta el dato de 2021 sobre accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, desagregado por género.

Plantilla	2021		
	Hombres	Mujeres	Total empleados
Número de empleados a 31 de diciembre	261	23	<b>284</b>
Total de horas trabajadas durante el año de reporte	445.696	39.083	<b>484.779</b>
Total de días trabajados durante el año de reporte	28.697	3.294	<b>31.991</b>

Accidentes	2021		
	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes totales	29	1	<b>30</b>
Número de accidentes con baja	12	-	<b>12</b>
Número de accidentes con baja (Incluyendo in itinere)	15	-	<b>15</b>
Días perdidos por accidentes de trabajo	706	-	<b>706</b>

	2021		
	Hombres	Mujeres	Total
Índice de frecuencia <sup>1</sup>	26,92	-	<b>24,75</b>
Índice de gravedad <sup>2</sup>	1,58	-	<b>1,46</b>

En 2021 no se han registrado enfermedades profesionales.

### 3.5 Formación y desarrollo

GFAT se compromete a garantizar que todos los empleados de las plantas de Boo y Sabón tengan a su alcance las herramientas necesarias para potenciar su desarrollo y mejorar su desempeño a través de la formación, contribuyendo de este modo a que la compañía alcance sus objetivos estratégicos y de negocio.

Se trata de un proceso que parte del análisis de las propias habilidades, aptitudes y necesidades potenciales de desarrollo de los empleados, así como proporcionar la formación que les permita estar adecuadamente capacitados para llevar a cabo su función dentro del centro productivo, y para desarrollar sus capacidades.

El marco de desarrollo de talento de la compañía se basa en un modelo de aprendizaje continuo. En este sentido, los centros de Boo y Sabón disponen de una política de aprendizaje y desarrollo que se complementa con un plan de formación anual. Los objetivos que persigue este plan de formación es garantizar que todos sus empleados:

- Conozcan y comprendan lo que implica su función laboral.
- Se desarrollen de forma correcta para que puedan alcanzar sus objetivos laborales.
- Se encuentren preparados para hacer frente a posibles cambios dentro de la compañía y en el entorno empresarial.
- Contribuyan de manera significativa al éxito de la compañía y establezcan una carrera profesional dentro la organización.

<sup>1</sup> Nº de accidentes con baja/Nº de horas trabajadas \*1.000.000

<sup>2</sup> Nº de días perdidos por accidente de trabajo/Nº de horas trabajadas \*1000

A continuación, se presentan los datos de horas de formación recibidas durante 2021:

	<b>Unidades</b>	<b>2021</b>
<b>Horas de formación totales</b>		<b>Total horas</b>
Director	horas	<b>9</b>
Grupo 0	horas	<b>461</b>
Grupo 1	horas	<b>363</b>
Grupo 2	horas	<b>470</b>
Resto	horas	<b>2.895</b>
<b>Total</b>	horas	<b>4.198</b>
	<b>Unidades</b>	<b>2021</b>
<b>Promedio de horas de formación por empleado</b>		<b>Total horas</b>
Director	horas	<b>4,50</b>
Grupo 0	horas	<b>30,73</b>
Grupo 1	horas	<b>24,20</b>
Grupo 2	horas	<b>16,79</b>
Resto	horas	<b>12,92</b>
<b>Total</b>	horas	<b>14,78</b>

**\*Quedan pendientes de incorporar algunos datos correspondientes a cursos realizados en 2021, que se incluirán en la siguiente memoria.**

## 3.6 Igualdad y diversidad

Para GFAT es fundamental fomentar la igualdad de trato y oportunidades en el entorno laboral oponiéndose a toda discriminación, ya sea por razones de género, discapacidad u otros factores. En especial, la compañía establece medidas para la eliminación de la discriminación de la mujer.

Desde las plantas de Boo y Sabón se comprometen a garantizar la igualdad y diversidad de género de su plantilla. Como medida fundamental se aplica el Plan de Igualdad de GFAT para integrar de forma transversal la perspectiva de igualdad de género, a través del cual se promueve la igualdad de oportunidades y se establecen otras medidas que tienen como objetivo garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en cada uno de los centros de producción, así como fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

En concreto, se pone el foco en articular medidas que favorezcan la promoción profesional de la mujer dentro de la compañía y su incorporación activa en cualquiera de los rangos que componen la organización.

Entre los objetivos del Plan de Igualdad de la compañía se encuentra favorecer la igualdad de trato en la retribución entre profesionales hombres y mujeres, garantizar la igualdad de trato en la formación profesional y prevenir conductas de acoso moral, sexual o por razón de género. Se dispone también de un protocolo de acoso con el objetivo de erradicar cualquier situación de este tipo. Asimismo, existen canales de difusión mediante los cuales se ponen a disposición de los empleados tanto el plan de igualdad como el protocolo de acoso y son comunicados entre toda la plantilla para su conocimiento y aplicación.

Entre las iniciativas y herramientas con las que cuenta el Plan de Igualdad de GFAT se encuentran:

- Establecimiento de sistemas de flexibilidad a efectos de conciliación de la vida profesional y personal
- Utilización de canales alternativos que promuevan la incorporación de mujeres incluyendo mensajes que inviten a la aplicación por parte de mujeres, al tratarse de un sector con puestos ocupados tradicionalmente por hombres
- Realización de acciones de sensibilización y colaboración con instituciones y centros formativos en materia de igualdad de trato y oportunidades
- Seguimiento del número de candidaturas femeninas presentadas y masculinas presentadas segregadas por puesto
- Desarrollo de cursos de formación en materia de igualdad para directivos, mandos intermedios, personal de Recursos Humanos y miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

La compañía cuenta con un Comité de Igualdad y una Comisión de Seguimiento que velan por el cumplimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad y mantiene reuniones periódicas para asegurar la transversalidad de la igualdad en la compañía e identificar riesgos y oportunidades.

## **3.7 Accesibilidad**

La compañía se encuentra comprometida con las necesidades especiales que puedan tener las personas con algún tipo de discapacidad, velando por el cumplimiento de la legislación en materia de accesibilidad y tratando de eliminar barreras, contando en sus centros de producción con ascensores y rampas. En el ejercicio 2021, no ha sido necesario incorporar medidas adicionales a las ya descritas.

Asimismo, se fomentan las oportunidades laborales para las personas con necesidades especiales y se facilita la reubicación de aquellos empleados que pudiesen verse afectados por esta situación siendo ya empleados de la compañía. Actualmente, Grupo Ferroatlántica cuenta en su plantilla con 7 colaboradores con discapacidad.

## 4. ÉTICA, INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

Grupo Ferroatlántica mantiene un compromiso con las normas más estrictas de integridad, comportamiento ético, transparencia, seguridad y responsabilidad corporativa. Este compromiso está orientado hacia el cumplimiento de la legislación y normativa aplicable al negocio de sus centros de producción y a actuar siempre con los niveles más altos de integridad.

El Código de Conducta de la compañía establece una serie de compromisos y requisitos de obligado cumplimiento para todo el personal, incluidos los empleados temporales, y refleja el modelo ético y de cumplimiento de la organización. Además, este documento recoge el enfoque de gestión de riesgos ambientales, la responsabilidad con la comunidad donde se opera y la promoción de un entorno saludable en el trabajo.

Este documento, además de recoger los valores de la compañía, también es utilizado como procedimiento de actuación ante situaciones de conflicto de interés, soborno y corrupción y para la protección de activos de la empresa.

### 4.1 Anticorrupción y soborno

Con el objetivo de evitar actividades corruptas o de soborno dispone de una Política de Anticorrupción mediante la cual se compromete a evitar conductas corruptas por parte de su personal y de terceros que actúen en nombre de la compañía. Para tal fin, esta Política recoge principios como la transparencia, la prohibición de soborno y el cumplimiento de la legislación en materia de anticorrupción, entre otros

Además, con el objetivo de prevenir o detectar cualquier situación de incumplimiento de la legislación, la compañía cuenta con un canal para la detección, investigación y resolución de cualquier denuncia comunicada de forma confidencial por parte de las personas de la organización sobre posibles infracciones de las normas recogidas en el Código de Conducta y la Política de Anticorrupción. La tramitación de cualquier denuncia está gestionada por el Comité de Auditoría de la empresa.

En el año 2021 no se ha producido ninguna denuncia de incumplimiento en GFAT.

La compañía también cuenta con un Protocolo de Prevención y Detección de Delitos a través del cual se establecen los controles generales y específicos relacionados con el cumplimiento de las normas establecidas y otros aspectos relacionados con la prevención y lucha contra el fraude, delitos, actividades ilícitas y corrupción.

Específicamente, los objetivos de este Protocolo son:

- Identificar los delitos que podrían ser cometidos y establecer los controles existentes para prevenirlos.
- Describir todas las medidas internas existentes dirigidas a prevenir estos delitos.
- Respetar todas las políticas y normativas internas de la compañía

## 4.2 Blanqueo de capitales

GFAT se compromete a cumplir la normativa nacional e internacional en relación con el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo y otras actividades ilícitas, llevando a cabo procedimientos y protocolos de prevención y detección de formas de pago sospechosas.

Se trata de uno de los delitos con mayor expectativa dentro de la compañía ya que conllevaría un impacto negativo en la opinión pública pudiendo afectar gravemente las finanzas, la reputación e imagen de GFAT. En este sentido la empresa cuenta con una serie de sanciones previstas en caso de detectarse cualquier problema en materia de blanqueo de capitales.

Así, en el Protocolo de Prevención y Detección de delitos también se destina un apartado específico donde se mencionan otras medidas específicas de prevención, como la obligación por parte de los empleados de reportar al Órgano Responsable de Cumplimiento Penal en caso de sospechar de que pudiera existir un posible delito o infracción en este sentido.

La compañía también detalla a través de su Protocolo cuáles son las áreas de riesgo relativas al delito de blanqueo de capitales:

- Gestión de las inversiones de GFAT.
- Gestión del pago a proveedores y de los cobros de clientes.
- Ocultar la naturaleza o destino de bienes a sabiendas de su origen ilícito

Como señal de su compromiso frente a este tipo de cuestiones, la compañía incluye además en los Principios, Valores y normas de actuación de GFAT un apartado sobre pagos irregulares y prevención de blanqueo de capitales.



## 4.3 Aportaciones a asociaciones sectoriales y entidades sin ánimo de lucro

La compañía colabora mediante aportaciones económicas con asociaciones que buscan contribuir a la acción social. En 2021, GFAT ha realizado una donación de 14.782 euros a la Fundación Juan Miguel Villar Mir para el apoyo a la educación a través del pago de una beca escolar.

Por otro lado, la compañía garantiza su compromiso con la industria electrointensiva a través de su participación en la Asociación de Empresas con Gran Consumo de Energía (AEGE), con el objetivo de impulsar políticas energéticas que favorezcan la competitividad del sector. Durante este año Grupo Ferroatlántica, como miembro de esta asociación, su colaboración ha ascendido a 18.000 €.

Dentro de las asociaciones sectoriales, se han aportado al Instituto del Manganeso 8.992 €.

A continuación se indican otras aportaciones:

Asociación de Empresarios del Polígono de Sabón-Arteixo 1.044 €

Asociación española de dirección y desarrollo de personas (AEDIPE) 110 €

Real Club Marítimo de Santander 2.477 €

CEOE-CEPYME Cantabria 1.063,40 €

## 4.4 Derechos humanos

La compañía garantiza su compromiso con el respeto por los Derechos Humanos fundamentales expresados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y la promoción del bienestar, la salud y la seguridad como un derecho básico de los empleados de Grupo Ferroatlántica. Asimismo, la compañía no emplea, justifica ni tolera el trabajo forzoso, obligatorio, no remunerado o involuntario ni la explotación o el uso ilegítimo de mano de obra inmigrante.

Desde las plantas de Boo y Sabón se aplican estos principios de manera rigurosa con el objetivo de detectar, minimizar y tener en cuenta posibles riesgos de vulneración de los derechos humanos. Según establece el Código Ético y de acuerdo con la Política de Compras de Ferroglobe, aplicable a Grupo Ferroatlántica S.A., esta se compromete a hacer todo lo posible para garantizar que no haya esclavitud ni trata de personas en su cadena de suministro. En consecuencia, Grupo Ferroatlántica S.A. se ha comprometido a alentar a todos los que tratan con la empresa, incluidos los proveedores, a actuar en consonancia con estas creencias.

Grupo Ferroatlántica exige a sus proveedores que cumplan plenamente con todas las leyes y reglamentos aplicables en sus actividades.

La compañía asume el compromiso de que se respeten los Derechos Humanos y condiciones de trabajo dignas y seguras para todas las personas, y en específico sobre los siguientes derechos sociales y laborales:

- Trabajo forzoso u obligatorio
- Trabajo infantil
- Libertad de asociación
- Horario laboral y remuneración equitativa
- Discriminación, acoso y abuso
- Seguridad y salud

En 2021 no se ha recibido ninguna denuncia por la vulneración de los Derechos Humanos en el marco de las operaciones de la compañía.

## **5. CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD**

### **5.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible**

Como parte de su cultura, Grupo Ferroatlántica se esfuerza por generar un impacto positivo en la sociedad a través de sus actividades, promoviendo la innovación, creando relaciones sólidas con la comunidad donde desarrolla su actividad y garantizando un modelo de producción en línea con el desarrollo sostenible. Además, trabaja para encontrar nuevos productos y soluciones que no solo satisfagan las necesidades de sus clientes, sino que también contribuyan a crear un futuro más sostenible

Las fábricas de Boo y Sabón trabajan la relación con poblaciones vecinas y otros centros urbanos, encontrándose en permanente contacto con los representantes de las comunidades, entre los que se encuentran Ayuntamientos, asociaciones de vecinos y diferentes centros educativos. De este modo, las fábricas contribuyen a dinamizar la economía y el empleo de las zonas en las que operan.

La compañía centra sus esfuerzos en fomentar el desarrollo y el empleo local, además de trabajar con el objetivo de lograr un impulso económico y una contribución al desarrollo de las comunidades con una plantilla que vive próxima a las fábricas. Asimismo, participa de iniciativas para impulsar la empleabilidad y la captación del talento local, a través de la colaboración con centros de estudio y bolsas de empleo locales, acercando a los vecinos de la zona oportunidades laborales de calidad y contribuyendo a la empleabilidad.

Respecto al origen de las materias primas utilizadas en las plantas como el cuarzo, la madera, o la caliza, así como diversos productos consumibles y materias auxiliares, se prioriza, en la medida de lo posible, su origen de proveedores locales o de zonas geográficas próximas a las fábricas, generando oportunidades en sus comunidades y contribuyendo a dinamizar el territorio, así como minimizar la huella ambiental asociada al transporte de las mismas.

## 5.2 Subcontratación y proveedores

La compañía se compromete a trasladar sus valores de responsabilidad a los procesos de compras y suministro de productos, garantizando operaciones responsables y sostenibles en su cadena de suministro.

La relación de GFAT con sus proveedores y colaboradores se basa en la creación de colaboraciones sólidas y estables en el largo plazo. Para ello, cuentan con los mecanismos de control y supervisión necesarios que permiten asegurar que los servicios y productos que les proporcionan cumplen con los niveles de calidad y seguridad necesarios. Por ello, establece una serie de requerimientos en materia de calidad y seguridad que comprueba a la hora de establecer relaciones con terceros, y se integran los criterios ambientales en el proceso de evaluación de proveedores.

En el caso de las plantas de Boo y Sabón, el transporte de materias primas y del producto terminado se encuentra subcontratado. La mayoría de los servicios auxiliares de las plantas también son subcontratados, como es el caso de la limpieza, comedor o servicio médico. En este sentido, a la hora de establecer relaciones con sus proveedores la compañía incluye en entre las obligaciones y responsabilidades contraídas por el colaborador, aspectos relacionados con la seguridad de sus trabajadores o la gestión ambiental, entre otros.

Asimismo, en la selección de proveedores, la fábrica de Sabón considera la posesión de certificaciones de calidad, medio ambiente, seguridad y salud laboral o eficiencia energética; así como el suministro de un producto certificado o con un origen 100% renovable. Al mismo tiempo, desde las plantas, se trabaja para favorecer el reciclaje de los residuos y su adecuada gestión en los procesos de transporte, fabricación o embalaje de sus proveedores.

Al tratarse de un aspecto al que la compañía concede una gran importancia y en el marco del plan estratégico de sostenibilidad en cuya implementación se trabajará en los próximos ejercicios, se prevé la inclusión de nuevos requisitos en el establecimiento de relaciones con terceros, como los relacionados con la igualdad de género, entre otros aspectos.

Como última fase del proceso de gestión de compras, anualmente, se lleva a cabo una evaluación del servicio proporcionado por el proveedor. Para ello, la compañía cuenta con un Procedimiento de Evaluación de Proveedores en el que se efectúa un seguimiento en el que se valora el servicio prestado, así como su desempeño en materia de calidad. Esta supervisión también incluye un análisis de las materias primas utilizadas en el proceso de producción de acuerdo con el Plan General de Inspección y Ensayos aprobado. El 100% de los proveedores evaluados en 2021 respecto a su servicio en el año 2020, por las fábricas resultaron ser aptos de acuerdo con el procedimiento de homologación. En 2021 no se ha deshomologado ningún proveedor, estando pendiente la evaluación completa del año 2021 a fecha de elaboración del presente informe.

Por último, la fábrica de Sabón dispone de un procedimiento para la realización de auditorías de calidad a proveedores si bien no se ha realizado ninguna en el último año.

## 5.3 Relaciones con clientes

Las operaciones internas y la estructura organizacional de la compañía se enfocan en comprender y satisfacer las necesidades de sus clientes, ofreciendo una producción eficiente y de alta calidad que responde activamente a las demandas en tiempo real.

Este compromiso de GFAT con la calidad de su producto y con las diferentes industrias en las que aplica el silicio metal, se refleja en las medidas establecidas para una mejora de los servicios ofrecidos, basados en la sostenibilidad y la innovación.

Existe un compromiso claro por parte de GFAT con la calidad de sus productos, por ello, asegura la realización de los controles necesarios y pone a disposición de los mismos los recursos necesarios para garantizar que se cumplen las especificaciones requeridas por el cliente. Como primer paso, desde las fábricas se lleva a cabo un estricto análisis de las materias primas que reciben, así como un control y seguimiento de la calidad de los productos finales, todo de acuerdo a los procedimientos e instrucciones establecidos en el sistema de gestión de calidad certificado de acuerdo a la norma internacional ISO 9001.

Asimismo, cada una de las fábricas cuenta con un responsable de calidad, seguridad y medioambiente, que también supervisa la realización periódica de auditorías externas de certificación de los sistemas de gestión.

El proceso de innovación constante es, sin duda, una de las palancas clave de GFAT. Como consecuencia de este proceso, la empresa asegura la calidad, mejorando la seguridad y su impacto ambiental. Además, a través de la innovación la compañía crea valor para sus grupos de interés teniendo un impacto positivo en todos los lugares donde opera.

En este sentido, la compañía lleva a cabo actividades de investigación y desarrollo realizadas por su personal. Como consecuencia, Grupo Ferroatlántica responde a los nuevos retos del entorno y de sus clientes aprovechando la tecnología más avanzada y utilizando procesos y modelos de negocio que le dan una posición ventajosa en el mercado. Para ello, cuenta con una variedad de procesos innovadores en el tratamiento de sus productos, entre los que se encuentran:

- Hornos de inducción para la fusión en aire, escoria y atmósfera inerte
- Horno electromagnético de colada continua para materiales de alto punto de fusión
- Hornos con vacío y/o atmósfera controlada
- Equipos de trituración y molienda de cerámica
- Equipos de cribado y clasificación
- Molienda micrométrica y nanométrica
- Sistemas de purificación de silicio
- Laboratorios equipados para silicio y aleaciones de silicio de alta pureza
- IPC para análisis químicos y equipos para la preparación de análisis metalográficos

En el ámbito de la innovación cabe destacar la colaboración activa de Grupo Ferroatlántica S.A. con la división de innovación de Ferroglobe (Ferroglobe Innovation), con el que viene desarrollando diversos proyectos muchos de los cuales se desarrollan en colaboración con universidades, centros de investigación, clientes y proveedores, entre los que destacan:

- Electrodo ELSA: Ferroglobe ha desarrollado internamente una tecnología patentada para electrodos utilizados en hornos de silicio metal. Esta tecnología, conocida como electrodo ELSA, mejora la eficiencia energética en el proceso de producción de silicio metálico y elimina la contaminación por hierro.
- Silicio de Alta Pureza: Ferroglobe comercializa silicio con un elevado grado de pureza con distintos fines, entre los cuales cabe destacar:

- Producción de placas fotovoltaicas: Ferroglobe ha desarrollado un proceso electrometalúrgico patentado para producir silicio de alta pureza destinado a su uso en paneles solares. Esta tecnología tiene la tercera parte de huella de carbono que las tecnologías tradicionales y evita el uso de materiales dañinos para el medio ambiente.

- Ánodos para baterías de iones de litio: Ferroglobe ha desarrollado la capacidad de producir silicio para los ánodos de este tipo de baterías. Junto con otros colaboradores, está desarrollando nuevos productos para este mercado que permitirán reducir la huella de carbono en la fabricación de estas baterías, incrementando la autonomía del vehículo eléctrico y facilitando su carga rápida.
- Aleaciones de alto rendimiento: el silicio de alta pureza se utiliza en aleaciones especiales de alto rendimiento. La ventaja de utilizar esta calidad de silicio en aleaciones de Aluminio o Titanio es que, debido a su bajo contenido en impurezas, permite una reducción de los posibles defectos y un mayor potencial de reciclabilidad al final de su vida útil.

Asimismo el Grupo está trabajando en el desarrollo de Análisis del Ciclo de Vida (ACV) de sus productos para mejorar la trazabilidad hasta el origen y facilitar la medición de todos los impactos ambientales derivados de los mismos. En el año 2021 se cerraron los acuerdos para participar en dos proyectos internacionales de desarrollo del ACV, impulsados desde la asociación europea de fabricantes de ferroaleaciones EuroAlliages en el caso del silicio metal, y el Instituto Internacional Del Manganeso para el ferromanganeso y silicomanganeso, con participación directa de las fábricas de Sabón y Boo. Dichos proyectos se llevarán a cabo durante los años 2022 y 2023.

Por su parte, la relación con los clientes es coordinada y supervisada por la Dirección de las plantas. Con carácter anual se realizan encuestas de satisfacción entre los diferentes clientes y se realiza su evaluación y análisis y, en caso de ser necesario, se establecen los planes de acción necesarios para abordar las áreas de mejora detectadas.

Además, se brinda el apoyo técnico que los clientes puedan necesitar; en este sentido, cabe destacar la elaboración de un Manual de Uso del Humo de Sílice para facilitar su utilización y obtener unos resultados óptimos.

Las plantas de Boo y Sabón también cuentan con un procedimiento interno para la gestión de quejas y reclamaciones formuladas por sus clientes, a través de los cuales detectan cualquier incidencia respecto a posibles retrasos o problemas con la calidad producto. Las reclamaciones se gestionan a través de la Dirección Comercial de Ferroglobe, o directamente con la Dirección de las fábricas.

Desde las fábricas se realiza el registro y análisis correspondiente por parte los responsables a los que afecte, y se toman medidas y acciones correctivas para su resolución. Las plantas han recibido un total de 11 reclamaciones en 2021 habiendo sido todas ellas tratadas en línea con los procedimientos mencionados. Todas las reclamaciones se encuentran resueltas salvo una reclamación de final del año 2021 que se encuentra en proceso de evaluación para su resolución.

	<b>Nº de reclamaciones recibidas</b>
Fábrica de Boo	4
Fábrica de Sabón	7

## 5.4 Información fiscal

A continuación, se presentan los datos fiscales de Grupo Ferroatlántica en el ejercicio 2021. Durante 2021 no se han registrado impuestos sobre beneficios pagados, ni tampoco ha recibido ningún tipo de subvención.

<b>Beneficios obtenidos por país (antes de impuestos)</b>	<b>Divisa</b>	<b>Total</b>
España	€	-52.584.410,65

GFAT forma parte de un grupo fiscal español para el impuesto de sociedades, por lo que si bien tiene registrado un importe positivo por impuesto sobre sociedades de 568.912 €, el impuesto corriente correspondiente al grupo fiscal español es cero en 2021, por lo cual no procede pago del impuesto sobre sociedades.

# ANEXO I

## Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Información solicitada por la Ley 11/2018	Indicador GRI de referencia	Página
<b>Información general</b>		
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	GRI 102-2 GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-7	Pág. 5
Mercados en los que opera	GRI 102-6	Pág. 6
Objetivos y estrategias de la organización	GRI 102-14	Pág. 7 y 10
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-14 GRI 102-15	Pág. 8 y 9
<b>Cuestiones Medioambientales</b>		
<b>Información general detallada</b>		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	-	Pág. 11 y 12
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	-	Pág. 13-15
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	-	Pág. 13-15
Aplicación del principio de precaución	-	NA
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	-	Pág. 13-15
<b>Contaminación</b>		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	-	Pág. 15 y 16
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos		Pág. 16-18
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	-	Pág. 19
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		



Información solicitada por la Ley 11/2018	Indicador GRI de referencia	Página
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5 a : 2018	Pág. 20 y 21
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	-	Pág. 19 y 20
Consumo, directo e indirecto, de energía	-	Pág. 21
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	-	Pág. 21
Uso de energías renovables	-	Pág. 19
<b>Cambio climático</b>		
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1 a. GRI 305-2 a.	Pág. 22 y 23
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	-	Pág. 22 y 23
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	-	Pág. 22 y 23
<b>Protección de la biodiversidad</b>		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	-	NA
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	-	Pág. 23
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
<b>Empleo</b>		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8 GRI 405-1	Pág. 27
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	Pág. 28 y 29
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	-	Pág. 28
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	-	Pág. 30
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405-2	Pág. 30

Información solicitada por la Ley 11/2018	Indicador GRI de referencia	Página
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	-	-
Implantación de políticas de desconexión laboral	-	Pág. 32
Número de empleados con discapacidad	GRI 405-1	Pág. 38
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	-	Pág. 31
Número de horas de absentismo	GRI 403-2 a.:2018	Pág. 32
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	-	Pág. 31
<b>Salud y seguridad</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4:2018 GRI 403-6: :2018 GRI 403-7: :2018	Pág. 32-35
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	GRI 403-10:2018	Pág. 35-36
<b>Relaciones sociales</b>		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	-	Pág. 31
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	Pág. 31
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4:2018	Pág. 31
<b>Formación</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	Pág. 36-37
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	GRI 404-1	Pág. 36-37
<b>Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>		
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	-	Pág. 37 y 38
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	-	Pág. 37 y 38

Información solicitada por la Ley 11/2018	Indicador GRI de referencia	Página
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	-	Pág. 37 y 38
<b>Respeto a los derechos humanos</b>		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 102-16	Pág. 41
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1	Pág. 41
Medidas implementadas para la 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; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	-	Pág. 41
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 GRI 102-17	Pág. 39 y 40
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	-	Pág. 40
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	-	Pág. 41
<b>Información sobre la sociedad</b>		
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 413-1	Pág. 42-43
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1	Pág. 42-43
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 413-1	Pág. 42-43
Las acciones de asociación o patrocinio	-	Pág. 41
<b>Subcontratación y proveedores</b>		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	-	Pág. 43-44
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	-	Pág. 43-44
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	-	Pág. 43-44

Información solicitada por la Ley 11/2018	Indicador GRI de referencia	Página
<b>Consumidores</b>		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	-	Pág. 34
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 418-1	Pág. 46
<b>Información fiscal</b>		
Los beneficios obtenidos país por país		Pág. 47
Los impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4bVII	Pág. 47
Las subvenciones públicas recibidas		Pág. 47

\* este EINF se ha elaborado siguiendo como referencia los Estándares Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados, lo cual no indica que se haya incluido toda la información requerida por éste.

\*Todos los indicadores GRI seleccionados corresponden a la versión GRI 2016, salvo los que se especifique otra versión en la tabla.